

Arbetspension

1:2014



Arbetspensionsanstalternas bokslut 2013

SIFFROR OCH KOMMENTARER

i bokslutsbilagan



Redaktion

Chefredaktör Kati Kalliomäki |
Redaktionssekreterare Pia Hansson
| Översättningar: Pia Hansson
| Redaktionsråd: Eeva Hukka
(Ilmarinen), Kimmo Karppinen
(Sjömanspensionskassan), Juha
Knuuti (PSC), Tuulikki Lepomäki-
Lahtinen (Elo), Pirjo Saari (Keva)
och Carita Wuorenjuuri (PSC) |
Utgivare: Pensionsskyddscentralen |
Prenumerationer och adressändringar:
aineistotilaukset@etk.fi, tfn
029 411 2500 | Adress: 00065
Pensionsskyddscentralen | Tfn 029
411 20 | www.etk.fi | 48 årgången |
Arbetspension utkommer med två
nummer om året, nästa nummer
utkommer i december. | Helsingfors
2014 | Layout: Ilkka Kumpunen, Kipinä |
ISSN 0355-2748 |



Pärmbild:
Ilkka Kumpunen



Förväntan i luften

Ledare

De ekonomiska svårigheterna under den senare tiden har fått blickarna att vändas mot arbetspensionssystemet. Utöver de ekonomiska utsikterna har också livslängdens fortsatt snabba ökning bidragit till detta.

Pensionssystemet förväntas stödja en bättre sysselsättning, vid sidan av att de ekonomiska problemen måste lösas. Det är motiverat att ställa frågan om det är arbetspensionssektorn som håller i trådändarna i dessa problemhärvor. Förväntningarna på pensionsreformen går delvis på övervarv samtidigt som arbetspensionssektorn också energiskt stöder arbetstagarnas arbetshälsa och den vägen också ett längre arbetsliv.

I varje fall väntar också arbetspensionsbolagen på att ekonomin ska tillfriskna, de kämpar ju med en krympande lönesumma. Trots det är själva arbetspensionsförsäkringen inte i kris. Placeringsverksamheten går också ganska bra trots dåliga tider.

Man behöver alltså inte rynka på pannan när man öppnar bokslutspaketet som publiceras i den här tidningen. På pärmen rör sig solvensvisarna som barometrar. Det finns lika många mätare som det finns aktörer, men de visar inte på samma siffror.

Så länge som solvensgraden är tillräcklig, begränsar den inte placeringarna. Ju starkare solvenskapitalet är, desto bättre skyddar det mot marknadens svängningar, och i den bemärkelsen behövs det goda siffror.

Avkastningen på placeringarna synas ständigt vid sidan av solvensgraden. Det finns också fritänkare som tycker

att arbetspensionsförsäkringen i stora drag går ut på placeringsverksamhet. Självt ser jag arbetspensionsförsäkringen uttryckligen som en socialförsäkring och dess slutprodukt, pensionen, som social trygghet. För att kunna säkerställa den behövs framgångsrik placeringsverksamhet.

Den årliga avkastningen har varierat mycket. För några år sedan var den på minus, men nu har man igen kommit upp till en jämn, rimlig takt: i fjol var den nominella avkastningen på arbetspensionsplaceringarna åtta procent.

Den reella avkastningen, där inflationens inverkan har rensats bort, har i genomsnitt varit fyra procent om året, om man betraktar de senaste 17 åren. Vi kommer alltså ganska nära det vi räknat med. Också med tanke på det kan man alltså lugnt studera avkastningen i ett långt tidsperspektiv.

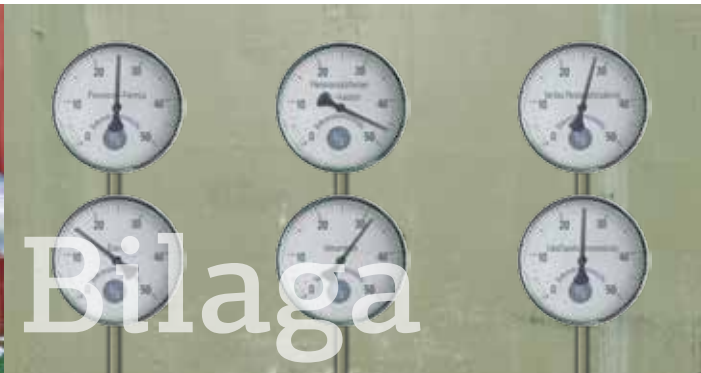
Grunden för en betryggande och lönsam arbetspensionsförsäkring är alltså i skick och stigen mot en pensionsreform utstakad. Läget är inte så dåligt inför den stundande semesterperioden. Låt oss dra andan och koppla av!

Kati Kalliomäki
Chefredaktör
Twitter: @KatiKalliomaki



Innehåll

ARBETSPENSION 1 | 2014



4

Det lönar sig alltid att fiska lax

Mikko Rautpalo är nöjd med sin företagarpension. Det lönar sig att betala FöPL-avgifter.

6

Arbetskarriär med förhinder

Linda Lawast-Slottes kolumn om rätten till arbete.

8

Få arbetsplatser har åldersprogram

Insikten om fördelarna med åldersprogram har inte ännu nått arbetsplatserna.

10

Anställ erfarna människor – och håll fast vid dem

Äldre medarbetare är varken dyrare eller sjukare än de yngre.

13-20

Arbetspensionsanstaltens bokslut år 2013

Årets bokslutsbilaga med siffror och artiklar:

- Avkastningen blev bättre mot slutet av året
- Solvensen som riskbuffert

21

Bättre tillgång till lagar och anvisningar

PSC har öppnat nya webbplatser.

22

EU pressade på reformer i Italien

Niko Väänänen's expertartikel.



24

Farmacibranschen som föregångare

Apotekens Pensionskassa fyller 150 år

28

Jorden runt

Pensionsnyheter från olika håll i världen

30

Aktuellt

31

Utnämningar



Vad är det som lockar i Alaska? Laxen, förstås! Mikko Rautpalos längsta fiskefärder har gått till Alaska. Laxen på bilden har fångats med fluga i Lappland.

Det som vi förtjänade på arbetet lade vi på FöPL-pensionen med högsta möjliga avgifter. På det sättet skaffade min fru och jag en bra pension som ålderdomstrygghet, säger tandläkare **Mikko Rautpalo**.



FöPL-försäkringen är som ett långrev – ger fångst

Det lönar sig alltid att fiska lax

Pensionsförsäkringen var som ett långrev, som gav ädelfisk. Nu när Rautpalo är pensionerad har han tid att fiska och jaga av hjärtats lust. Det var just en fiske- och jaktkompis som under de aktiva arbetsåren gav tandläkarföretagaren rådet att höja FöPL-arbetsinkomsten så mycket som möjligt och betala avgifterna enligt det, fast de kändes stora.

– Jag protesterade ju nog och tyckte att det inte lönade sig att göra den så hög. Men jag ändrade mig, när kompisen visade kalkyler på hur lönsamt det var. På det sättet gick det upp för mig att det inte lönar sig

att ha en för låg försäkringsavgift en enda dag.

Gillade att arbeta

Rautpalo följde en bekant jurists råd och höjde arbetsinkomsten. Sedan mitten av 1990-talet har han betalat för den högsta möjliga företagarpensionsförsäkringen. Snart har han njutit ett år av den pension som avgifterna gav.

Till nya företagare – och varför inte också sådana som varit företagare länge – ger Rautpalo ett tydligt råd.

– Ta vara på skatteförmånerna och höj din FöPL-arbetsinkomst så mycket som du bara klarar av. Du

Vem?

Mikko Rautpalo

- född 1948 i Jorois. Familjen hade evakuerats från Karelen.
- släkten har sina rötter i Kurkijoki vid Ladoga, Europas största sjö
- arbetade i 38 år som tandläkare med privatpraktik
- drog sig tillbaka på sin FöPL-ålderspension vid 65
- arbetade tillsammans med sin hustru på sin privata tandläkarmottagning i Piesämäki
- är numera skogsbruksföretagare
- fiskar och jagar, strövar omkring i Etelä-Konnevesis terräng med sin finska spets
- har fiskat och jagat också i Alaska och Afrika.

kan låta redovisningsbyrån räkna ut nyttan i förväg och bedöma skatteeffekterna.

– Försäkringen ger ju inte bara ålderdomstrygghet. Det kan alltid hända något, och företagaren bär ansvaret själv. Företagaren får ett bättre skydd mot olycksfall eller arbetsförmåga på det här sättet än någon annanstans, påminner han.

– Det har inte varit någon spekulatation, jag har alltid tyckt om att arbeta. Det som har blivit över efter löneutbetalningen har noga lagts undan. Med åren får man ihop något, om man verkligen vill. Liksom skogen växer pensionen med åren.

– Man måste arbeta så länge man kan. Jag har aldrig känt någon ångest för att gå på jobb. Tvärtom, jag har tyckt om att jobba hårt. På samma sätt har min fru jobbat för vårt gemensamma bästa.

De pensionerade sig samtidigt, tandläkaren vid 65 och sjukskötarhustrun vid 63 års ålder. Paret Rautpalo gläder sig också åt att deras tidigare lokaliteter i Piesämäki har tagits över av en själv-

ständig och yrkeskunnig tandläkarföretagare.

Trettioåringens beslut

Rautpalo var något på trettio, när han fattade de avgörande besluten om sin pensionsförsäkring. Då beslutade han att höja FöPL-arbetsinkomsten till maximum och betala avgifterna enligt det.

Han tycker att han är lyckligt lotad, men påpekar att ingenting har kommit av sig självt utan har förtjänats genom arbete och uthållighet. Han ger FöPL-försäkringen uppriktigt beröm.

– Nu kommer fångsten in på kontot varje månad. Om det inte enligt lagen var obligatoriskt att försäkra arbetet, skulle knappast många frivilligt spara för ålderdomen, säger han.

Ett aktivt sinne och en bra arbetsförmåga håller tandläkaren i gång. Sinnena får fortfarande träning genom jakten och fisket.

Text Anne Iivonen

Foto Mikko Rautpalos album

fakta

FöPL-arbetsinkomst

Enligt FöPL-arbetsinkomsten bestäms både försäkringsavgifterna och företagarens pension. Arbetsinkomsten ska motsvara värdet av företagarens arbetsinsats. I praktiken värderar företagarna ofta sin arbetsinkomst för lågt.

Företagaren kan diskutera den rätta nivån för arbetsinkomsten med sitt pensionsbolag. FöPL-arbetsinkomsten kan vara högst 168 750 €/år enligt 2014 års nivå. Många experter som är företagare liksom de som leder sitt eget företag kan ha en så hög arbetsinkomst.

FöPL-avgiften är flexibel så att företagaren på årsbasis kan avtala med pensionsanstalten om att betala en högre försäkringsavgift än den fastställda arbetsinkomsten förutsätter. Så kan företagaren förbättra sin pension.

Fördelningen av FöPL arbetsinkomster år 2013

FöPL-arbetsinkomst €	Samtliga	%	Män	%	Kvinnor	%
0 -arbetsinkomstens nedre gräns 7 431	70	0	38	0	32	0
7 431 - 11 499	67 709	33	42 121	30	25 588	37
11 500 - 15 999	30 044	14	18 835	14	11 209	16
16 000 - 20 499	20 814	10	13 219	10	7 595	11
20 500 - 24 999	20 890	10	14 330	10	6 560	9
25 000 - 29 499	15 287	7	10 937	8	4 350	6
29 500 - 33 999	15 543	7	11 347	8	4 196	6
34 000 - 39 999	11 047	5	8 213	6	2 834	4
40 000 - 49 999	11 169	5	8 199	6	2 970	4
50 000 - 69 999	9 444	5	7 113	5	2 331	3
70 000 - 89 999	2 822	1	2 133	2	689	1
90 000 - arbetsinkomstens övre gräns 168 750	2 596	1	1 864	1	732	1
Sammanlagt	207 435	100	138 349	100	69 086	100

Källa: Pensionsskyddscentralens statistikdatabas



Gästcolumnist

Gästcolumnisten
deltar i
pensionsdebatten.

Arbetskarriär med förhinder



Linda Lawast-Slotte

- teologie magister, gymnasielektor emerita i religion, psykologi och filosofi
- startade Nätverk X, en medborgaraktiv grupp akademiker som kämpar för de högtbildades rätt till arbete, år 2000

Norden har vi strävat till att det inte skall finnas fattigdom, därför har vi garanterat rättigheter för alla oberoende av samhällsstatus och förmögenhet. Den här modellen är unik, eftersom den förenar individens fördel med samfundets fördel. Det kallar vi grundtrygghet.

Välfärdsstaten är ett moraliskt begrepp, inte enbart ett sociologiskt eller ekonomiskt.

Idag, då arbetslösheten snart växer oss över huvudet, har vi anledning att tänka över, vad som skulle hända om man i stället för ekonomisk konkurrens och effektivitet skulle ställa sociala, kulturella och andliga värden som mål. Tänk, om resultatet av den här omvärderingen skulle bli delat ökat välmående för alla.

Den väg vi nu slagit in på utarmar människan och vårt land. Vår kände filosof Georg Henrik von Wright ansåg att arbetslösheten inte är ett ekonomiskt problem utan ett socialt.

Det är väl snarare så, att vi utgår från ett marknadstänkande på oetisk grund, där arbetsmarknadens hårda värderingar styr, medan klyftan mellan fattiga och rika bara ökar.

Vårt sätt att tala om arbetslöshet är farligt generaliserande och ospecificerat.

Finland profilerar sig som ett land med en hög utbildningsnivå, men hög utbildning förefaller ofta vara ett hinder för anställning. Hur kan vi med politiska medel åstadkomma arbete och rättvisa för den glömda generationen som inte kom ut i arbetslivet på nittio-talet? Skall de förbli de eviga visstidsanställda? Singelfattigdom under tidsperioden 1990 – 2006 är 29 %. Den här gruppen är i arbetsför ålder!

Hur tar vi vara på den kvalificerade arbetskraft vi har? För närvarande har vi 40 000 arbetslösa med en eller flera högskoleexamina.

Visstidsanställningarna har ökat under tjugohundratalet på grund av de fastanställ-

da löntagarnas ökade möjlighet till ledighet och därmed ett större behov av vikarier. I vårt land är det de högtutbildade som drabbas av denna trend. Fasta jobb är svåra att få och flera på varandra följande visstidsanställningar kan i värsta fall gälla under hela arbetslivet.

För ett par år sedan var 10 % av personalen inom statsförvaltningen visstidsanställd och vid universiteten var c:a 56 % av samtliga arbetstagare visstidsanställda, medan 58 % av män mellan 16–54 år var projektanställda för att inte tala om alla atypiska arbetsförhållanden som finns.

Den vanligaste orsaken till arbetslöshet är att visstidsanställning upphör och man blir en ständig arbetssökande. Inte ser det ljust ut för framtiden, då hundratusen arbetsplatser har försvunnit inom den offentliga sektorn.

Hur upplevs visstidsanställningar av dem som drabbas? Lätt är det inte att leva i en ständig ovisshet. Ekonomisk otrygghet, minskat socialskydd och avsaknad av de rättigheter som tillkommer en fast anställd, och en medborgare i vårt land. Svårigheter att planera sitt liv och sin framtid, rädsla för att bilda familj, att leva i ständig ovisshet tär på psyket och hälsan. Det här kan inte kallas ett värdigt liv.

De närmaste tre åren pågår arbetet med pensionsreformen, frågan gäller hur skall pensionen anpassas till den ökade livslängden? Jag frågar mig hur skall de som inte varaktigt kommit in i arbetslivet före femtio års ålder kompenseras? De har berövats en sådan arbetskarriär som de utbildat sig för, fått lov att avstå från de medborgerliga rättigheter som tillkommer dem, vilket kastar skuggor över deras fortsatta liv och välbefinnande.

Förhållandet mellan arbetskarriär, arbetslöshet och inadekvata jobb är något som måste lösas inom de närmaste tre åren.

Linda Lawast-Slotte



55-plussare har snarare visats på porten än uppmuntrats att stanna kvar i jobbet. FFC:s sakkunnigläkare Kari Haring konstaterar att man inte ännu helt har kommit till insikt om åldersprogrammets betydelse på arbetsplatserna.

Få arbetsplatser har åldersprogram

Än så länge finns det ganska få åldersprogram på arbetsplatserna i Finland. Erfarenheterna av åldersprogram är goda, men programmen har inte blivit fler.

En enkät som Finlands Fackförbunds Centralorganisation gjort bland förtroendevalda visar att ca åtta procent av arbetsplatserna har ett åldersprogram. Flest åldersprogram finns inom den offentliga sektorn och på stora arbetsplatser med mer än 250 anställda.

Av de förtroendevalda på arbetsplatserna anser 69 procent att det behövs särskilda åldersprogram för att främja att äldre medarbetare hålls kvar i arbetslivet, framgår det av enkäten.

De flesta åldersprogram riktar sig till dem som har fyllt 55 eller 58 år. Endast en dryg tredjedel riktar sig till medarbetare i alla åldrar.

De förtroendevalda anser att det viktigas-

te i åldersprogrammen vore att forma arbetet och göra det lättare, att leda rättvist och att planera hur karriären ska gå och hur man ska orka arbeta.

– Inom den offentliga sektorn vill man satsa på rättvist ledarskap som tar hänsyn till människor i olika åldrar. Inom industrin och transportbranschen vill man omforma arbetet och göra det lättare, konstateras det i resultaten.

Enkäten avslöjar också att den livliga offentliga debatten om längre arbetsliv inte ännu syns som åtgärder på arbetsplatserna. Enkäten, som gjordes förra hösten, besvarades av mer än ett tusen förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktiga på olika håll i landet.

Text och foto Kari Rissa



Sakkunniga på arbetsmarknadsorganisationer:

Åldersprogram för längre arbetsliv

Teksti Kari Rissa | Kuvat Kari Rissa, STTK

Med hjälp av åldersprogram kan man förlänga arbetslivet betydligt. Såväl arbetstagarna som arbetsgivaren kan ha nytta av dem.

Behovet av åldersprogram diskuteras här av överläkare Jan Schugk vid Finlands Näringsliv, sakkunnigläkare Kari Haring vid FFC och social- och hälsovårdspolitisk rådgivare Riitta Työläjarvi vid tjänstemannaorganisationen STTK.

- 1** Behövs det särskilda åldersprogram på arbetsplatserna? För vem?
- 2** Vilken betydelse har åldersprogrammen för ett längre arbetsliv?
- 3** Vilka kan ha nytta av ett åldersprogram?
- 4** Varför finns det inte fler åldersprogram i bruk?



Jan Schugk anser att alla medarbetare har nytta av åldersprogram, eftersom ett bra åldersprogram inte enbart är ett seniorprogram.

Överläkare Jan Schugk, Finlands Näringsliv:

Alla har nytta av åldersprogram

1 Det är inte alltid nödvändigt att ha ett särskilt åldersprogram, men åldersmedvetet ledarskap behövs på alla arbetsplatser. Man kan plocka ut de för arbetsplatsen relevanta elementen i ett åldersprogram och införa dem som delar i andra personalprogram på arbetsplatsen.

2 Åldersprogrammets innehåll spelar en roll för förlängningen av arbetslivet. Åldersprogrammen gör det lättare för anställda i olika åldrar att arbeta tillsammans. De är till hjälp när man ska passa arbetsuppgifterna och olika livsskeden ihop och gör det också lättare att svara på utmaningar som hänger ihop med förändringar i arbetet och arbetsförmågan.

3 – Ett bra åldersprogram är inte bara ett seniorprogram, utan beaktar människor i alla åldrar på arbetsplatsen och de skillnader i sättet att arbeta som beror på ålder och livsskede. Det tar hänsyn till behovet att få arbetet och arbetsförmågan att passa ihop och till behovet att utveckla och upprätthålla kompetensen - utan att glömma bort karriärplaneringen och beredskapen för förändringar.

Åldersprogrammen lindrar också eventuella konflikter mellan anställda i olika åldrar och i olika livsskeden.

4 Ordet *program* låter i sig tungt och tidskrävande i många öron. Det lönar sig inte att tänka för mycket på formen, utan studera olika modeller och principer för åldersprogram och välja de element som behövs på arbetsplatsen.

I många ögon har åldersprogrammen också fått en stämpel av seniorprogram med en tyngdpunkt på särskilda förmåner för seniorerna, t.ex. extra ledighet.



FFC:s sakkunnigläkare Kari Haring anser att det fortfarande finns negativa attityder mot åldersprogram på arbetsplatserna.

Sakkunnigläkare **Kari Harang**, FFC:

Vi får ett längre arbetsliv

1 Det viktiga är att man på arbetsplatserna planmässigt vidtar rätt åtgärder för att främja alla anställdas motivation och välbefinnande. På en del arbetsplatser behövs också särskilda åldersprogram som tar hänsyn till de äldre anställdas behov, framhåller FFC:s sakkunnigläkare **Kari Harang**.

2 Genom åldersprogrammen kan man avsevärt bidra till bättre arbetsförmåga och längre arbetsliv. Om man satsar på att utveckla arbetsförhållandena och arbetsmotivationen kan pensioneringarna senareläggas med flera år.

Livsmedelskoncernen Atria höjde pensioneringsåldern med hela tre år inom loppet av fyra år.

3 Medarbetarnas välbefinnande och arbetsförmåga förbättras. De vinner också ekonomiskt på att arbeta längre. I genomsnitt går en arbetstagare som blir sjukpensionerad vid t.ex. 52 års ålder miste om ca 200 000 euro i uteblivna löner i åldern 52–63 år. Arbetsgivaren har i sin tur nytta av att de anställda orkar bättre och kan göra en fullvärdig arbetsinsats.

Jag tror att åldersprogrammen också har en gynnsam inverkan på arbetsgivarens rykte.

4 Enligt våra utredningar har endast åtta procent av arbetsplatserna något slags åldersprogram. På arbetsplatserna finns det ännu negativa attityder på åldersprogram - man tänker att åldersprogram och åldersmedvetet ledarskap är något dyrt och besvärligt.

Det finns nog kunskap om åldersmedvetet ledarskap på arbetsplatserna, men det saknas någonting. Vi måste nu bara uthålligt tala och verka för en bättre omsorg om äldre medarbetare.



STTK:s social- och hälsovårdspolitiska rådgivare Riitta Työläjärvä anser att man på arbetsplatserna inte ännu har kommit till insikt om åldersprogrammets betydelse.

Social- och hälsovårdspolitisk rådgivare **Riitta Työläjärvä**, STTK:

Åldersmedvetet ledarskap behövs på alla arbetsplatser

1 Jag hoppas att man ska införa åldersmedvetet ledarskap på så många arbetsplatser som möjligt. Jag vill ställa som mål att man på alla arbetsplatser om några år ser till att medarbetare i olika åldrar mår bra och orkar arbeta.

I början behövs säkert också särskilda åldersprogram för seniorer.

2 Om åldersprogrammet planeras och genomförs väl som en del av den dagliga verksamheten på arbetsplatsen, får man ganska lätt goda resultat också med att förlänga arbetslivet, i synnerhet i mitten och i slutet.

Erfarenheter på arbetsplatser visar att folk kan fås att arbeta till och med flera år längre, enkelt åtminstone ett halvt år.

3 Åldersprogrammen gagnar absolut båda, såväl arbetstagarna som arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan minska kostnaderna och arbetstagarnas motivation och engagemang ökar. Det kan rentav ha en betydande inverkan t.ex. på produktiviteten.

De anställda mår i sin tur bättre, när deras arbetsförmåga hålls god och de får gott ledarskap.

4 Åldersmedvetet ledarskap och åldersprogram är någonting ganska nytt. På arbetsplatserna har man inte ännu helt insett deras betydelse. Under den nuvarande lågkonjunkturen har man på arbetsplatserna helt tydligt inte haft resurser att utveckla personalpolitiken.

Å andra sidan skulle det just nu vara ett bra tillfälle att satsa på framtiden och medarbetarnas kompetens och arbetsmotivation.



Anställ erfarna människor – och

Äldre och erfarnare anställda är inte dyrare eller sjukare än de yngre. De flesta av dem är mycket engagerade i sitt jobb. De är av segt virke och går inte av för hackor.

HÅLL FAST VID DEM

Text Mia Hemming Foto Tanja Mikkola

En långvarig medarbetare, säljaren Arja Nieminen (t.v.) och hennes chef Irmeli Puolanne. Nieminen har arbetat på hotell Ilves sedan år 1986. Åldern, 54, har inte tyngt i jobbet och hon tror att hon kommer att jobba ända till pensionsåldern.

Irmeli Puolanne, som är chef över Sokos-hotellen i Tammerfors anser att medarbetare på 50+ är en resurs. När erfarna och mindre erfarna anställda arbetar tillsammans, går den erfarenhetsbaserade kunskapen vidare.

– De äldre medarbetarna är också på ett annat sätt förbundna till sin arbetsplats än de yngre, säger Puolanne.

Personalens medellålder på Sokotel Oy:s hotell är relativt låg, men under Puolannes ledning i Tammerfors arbetar folk i många åldrar.

– T.ex. på serveringssidan har de yngre inte blivit lärda hur man serverar på stora, lyxiga fester. Det kan de äldre.

Man stöder medarbetarnas välbefinnande för att de ska orka arbeta så länge som möjligt. Genom att tidigt sätta in stödåtgärder vill man förhindra arbetsoförmåga.

– Vid behov kan en medarbetare t.ex. jobba lättare skift, färre timmar eller med lättare arbeten.

Puolanne nämner att man också har lyckats förbättra arbetsförmågan med rehabilitering.

– Rehabilitering har gett goda resultat i synnerhet i fråga om äldre anställda. Det har gjorts lättare att återvända från en lång sjukledighet genom mindre tungt arbete.

Puolanne påpekar att äldre medarbetare i allmänhet har behövt stöd med att orka fysiskt och yngre medarbetare med att orka psykiskt. Om man generaliserar kan man säga att de som är under trettio blir utbrända, men de som är över femtio är segare.

– Fysiska besvär är dessutom lättare att ta itu med och hitta rätt åtgärder, än psykiska problem som det kan ta lång tid att återhämta sig från.

Attityder hindrar sysselsättning

Enligt HR-konsulten Mauri Koskenniemi på Suomen Seniorivälitys är Puolanne antagligen ett glädjande un-

dantag bland arbetsgivare. Ännu för några år sedan trodde Koskenniemi att företagen i allmänhet satte värde på sakkunskap som grundar sig på lång erfarenhet.

– Tyvärr har arbetsgivarnas attityder i de flesta fall förhindrat sysselsättningen av personer som är äldre än 50, säger Koskenniemi.

Han anser att företagen uppskattar kostnaderna för anställning av äldre medarbetare fel. De som är äldre känner i allmänhet arbetsredskapen och de effektivaste arbetssätten, i motsats till de yngre.

– En yngre person är nog billigare, men för inte med sig den nytta som en äldre medarbetare gör.

Koskenniemi representerar ett bemanningsföretag som förmedlar arbetskraft i alla åldrar. I förmedlingsarbetet har han märkt, att företagen anser att personer över de femtio är för gamla.

– Det kommer fram redan när man diskuterar rekryteringsuppdrag: det lönar sig inte att erbjuda folk som är äldre än femtio.

Koskenniemi kräver revidering av lagstiftningen för att äldre personer ska kunna bli sysselsatta. Det behövs stödpolitik för sysselsättningen av arbetstagarare i veteranåldern.

– Statsmakten har inte bidragit alls, utan nöjer sig med vackra tal.

Irmeli Puolanne värdesätter erfarenhet och Mauri Koskenniemi har lyckligtvis träffat åtminstone några likadana arbetsgivare. T.ex. inom ekonomiförvaltningen behövs livskännedom och lång arbetserfarenhet.

Inom den branschen finns det vidlynta arbetsgivare, som också vet att man inte behöver skola in en erfaren anställd. Det räcker att man visar arbetsplatsen och ger arbetsredskapen, säger Koskenniemi.

Dessutom rekommenderar Koskenniemi uppriktigt äldre arbetstagarare för att de är pålitliga.

– När man kallar personer till arbets-

fakta

Sysselsättningsgraden i äldre åldersgrupper nästan 60 procent

■ I april var arbetslöshetsgraden 9,0 procent. Männens arbetslöshetsgrad var 10,3 och kvinnornas 7,6 procent.

Sysselsättningsgraden, dvs. andelen sysselsatta 15–64-åringar, var 68,3 procent. I åldersgruppen 55–64 år var sysselsättningsgraden 59,0.

Antalet arbetslösa enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var 241 000 (felmarginal ±19 000), vilket var något fler än året innan.

Ungdomar upplever också åldersdiskriminering

■ Resultaten av Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden tecknar en försiktigt positiv bild av minskad könsdiskriminering på arbetsplatserna.

Kvinnornas upplevelser av diskriminering har minskat på 2000-talet, i synnerhet i fråga om lönen. Även de som har fyllt 50 år upplever mindre åldersdiskriminering på arbetsplatserna.

Samtidigt upplever allt fler löntagare under 30 års ålder att de har blivit ojämnt bemötta i arbetet på grund av sin unga ålder.

En knapp tiondel av löntagarna har observerat diskriminering av äldre på sin arbetsplats (9 %), men nästan lika många har upplevt åldersdiskriminering av unga (8 %).

Källa: Statistikcentralen





Mauri Koskenniemi har kunnat skapa jobb till äldre arbetstagare inom ekonomiförvaltning och också t.ex. som chaufförer och telefonförsäljare.



Hotellchef Irmeli Puolanne ser inte högre ålder som något negativt hos arbetssökande.

ALLT FASCI
VID DEN

intervju, blir hälften av de unga borta utan att meddela. Inte en enda av de äldre gör så.

Veteranerna är inte dyrare personal

Docenten i personalresurser **Sirpa Syvänen** vid Tammerfors universitets ledarskapshögskola uppmanar till att hålla fast vid och rekrytera erfarna professionella. De gör ofta sitt arbete mycket snabbare och med högre kvalitet än personer med mindre erfarenhet.

– Sakkunniguppgifter i synnerhet kräver vanligtvis en lång erfarenhet. Det verkar dock vara så att arbetstagare och -sökande över de femtio ringaktas alldeles omotiverat, säger Syvänen.

– En äldre arbetstagare tar en risk om han eller hon börjar leta efter nytt jobb.

Undersökningar visar att seniorerna inte ens är dyrare personal än de yngre. Utbildningsbehoven, inskolningen och jobbyten ökar kostnaderna för de senare.

– Det är också en villfarelse att 50-plussarna har mera frånvaro än de yngre.

Erfarna arbetstagare lär sig också nytt lika bra som andra. De är intresserade av nya saker och lyckas med nya uppgifter.

– Förändringsmotstånd, t.ex., beror inte på ålder utan på att man har kört fast i rutinerna. Det beror i sin tur på att man inte har erbjudits möjligheter att förnya sig och utvecklas.

Åldersmedvetet ledarskap är ett sätt för organisationen att ta vara på personalresurserna på bästa möjliga sätt och förbättra produktiviteten den vägen. Det bygger också upp en positiv arbetsgivarimage, som hjälper i konkurrensen om kompetent personal.

– Om trycket att lämna arbetsplatsen eller arbetslivet är kraftigare än de faktorer som får en att hållas kvar, söker människorna sig bort därifrån.

Åldersmedvetet ledarskap innebär att man tar hänsyn till arbetstagarna som individer. Det kan konkretiseras som möjligheter att jobba deltid eller att forma arbetsuppgifterna enligt person.

– Individuella lösningar ska diskuteras med alla, så att de andra medarbetarna förstår och accepterar dem.

– Rehabiliteringsmöjligheter, motions- och kultursedlar – allt som stöder arbetshälsan är bra för både arbetsgivaren och arbetstagaren. ■

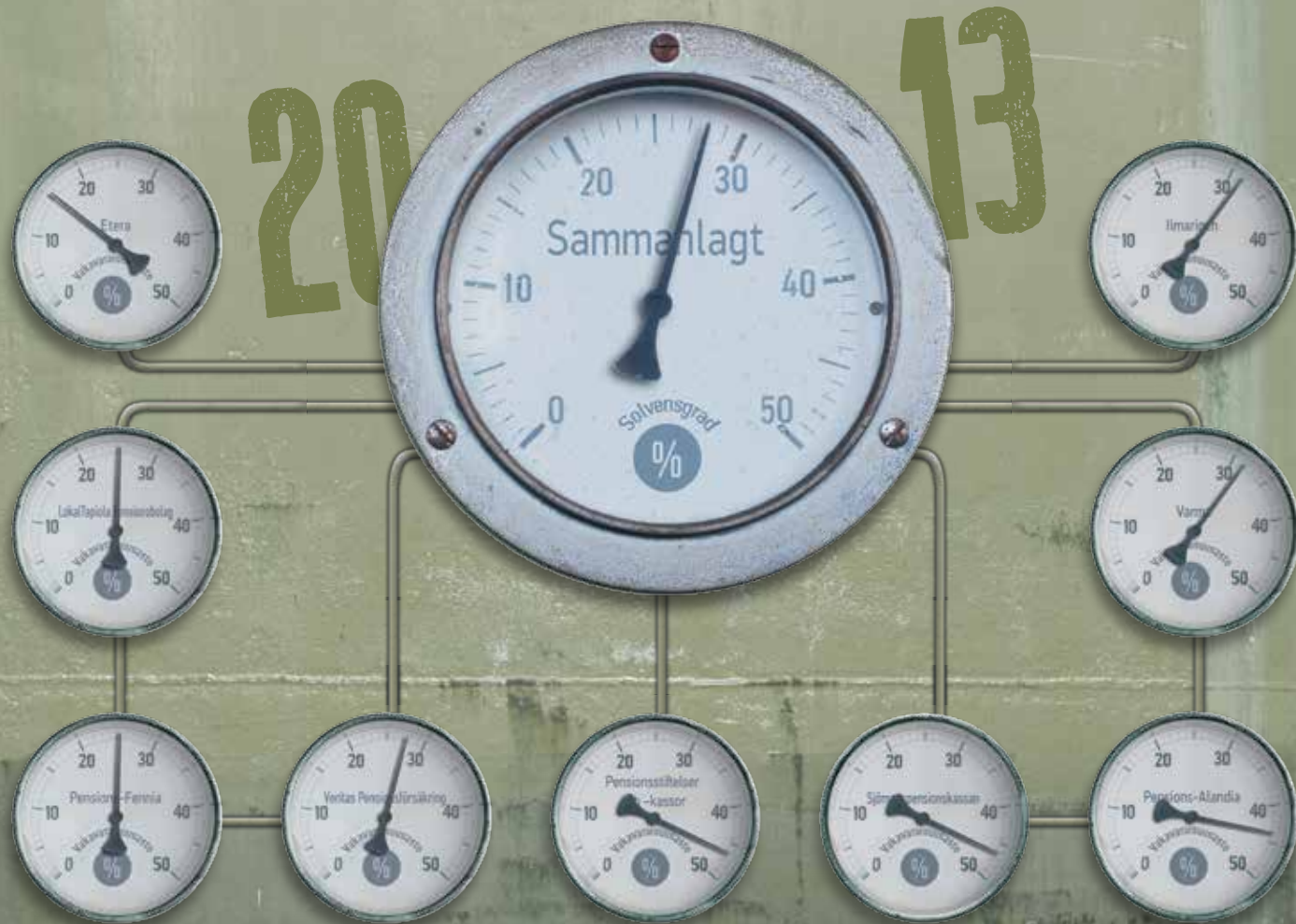
Bilaga

1:2014

ARBETSPENSION

Bokslutsbilagan ges ut av
Pensionsskyddscentralen och
Arbetspensionsförsäkrarna TELA

Arbetspensionsanstaltens bokslutssiffror



Tack vare god avkastning översteg arbetspensionsplaceringarnas värde för första gången 160 miljarder euro. Visaren pekar på 162,2 miljarder.

Avkastningen blev bättre mot slutet av året

Arbetspensionsförsäkrarna lyckades väl med sin placeringsverksamhet år 2013. Den nominella totalavkastningen inom branschen var 8,0 procent. Avkastningsutvecklingen blev bättre under årets lopp. Tack vare den goda avkastningen uppgick placeringsbeståndet vid årets slut till 162,2 miljarder euro.



Aktierna och placeringarna av aktietyp utgjorde vid årets slut ca 46 procent av alla arbetspensionsplaceringar. Denna kategori ökade med nästan fyra procentenheter under årets lopp.

Aktierna gav den bästa avkastningen

Den bästa avkastningen per placeringsslag (15,7 procent) gavs av aktier och andelar. Till det bidrog att utvecklingen på aktiemarknaden var stark och arbetspensionsplacerarna lyckades med sina aktieplaceringar i fråga om betoningar och val, även val av tidpunkt.

Fastän året som helhet för aktiernas del var starkt, tyngdes aktiemarknaden i synnerhet under det andra kvartalet av den amerikanska centralbankens politik och förväntningarna på den.

För ränteplaceringarnas del var året svårt. Det syntes som lägre avkastning på dem (+1,2 procent). De största utmaningarna hade sitt ursprung i den amerikanska centralbankens penningpolitik och dess reflektioner på utvecklingen

av bl.a. långa räntor på statsobligationer och av marknaderna i utveckling.

Trots det utmanande marknadsläget kan det konstateras att arbetspensionsförsäkrarna också lyckades med sina ränteplaceringar. En betydlig avkastningskälla var en lyckad gardering av placeringarna i rätt tid. Vid slutet av året utgjorde ränteplaceringarna ca 43 procent, över tre procentenheter mindre än i början av året.

Fastighetsplaceringarna gav en likadan avkastning som de senaste åren (+5,2 procent). Variationsintervallet för avkastningen av detta placeringsslag är ganska smalt. Avkastningen är jämn och håller dessutom en nivå som klarar sig väl mot inflationstakten, som de senaste åren har varit ca 2 procent om året.

Fastighetsplaceringarna utgjorde ca 11 procent av alla placeringar under hela året.

Jämn avkastningsutveckling inom arbetspensionssektorn

Totalavkastningssiffrorna för de olika grupperna av arbetspensionssamfund höll sig inom en snäv variationsmargi-

nal, 7,4 – 8,3 procent. Den här gången var det pensionsförsäkringsbolagens portföljer som nådde den högsta avkastningen (8,3 procent). Pensionsstiftelserna och -kassorna nådde 8,0 procents avkastning och pensionsförsäkrarna för den offentliga sektorn 7,4 procent.

Möjligheterna att söka avkastning begränsas av solvenskraven på pensionsförsäkrarna inom den privata sektorn, såväl pensionsförsäkringsbolag som pensionsstiftelser och -kassor. Pensionsförsäkrarna inom den offentliga sektorn omfattas inte av denna solvensreglering.

Pensionsförsäkrarna inom den offentliga sektorn har således i princip en möjlighet att bilda mera riskfyllda portföljer.

I en gynnsam placeringsmiljö kan den som utnyttjar denna möjlighet sannolikt uppnå en högre avkastning. I mera utmanande förhållanden, som år 2013, blir avkastningen i gengäld sannolikt något lägre.

Inte lätt att få avkastning

Under det första kvartalet under innevarande år hade de sju största arbetspensionsförsäkrarna en genomsnittlig totalavkastning på 1,6 procent. Liksom i fjol kom den bästa avkastningen från aktier och andelar. Avkastning genererades mångsidigt av olika källor, såväl fastigheter som ränteplaceringar.

Liksom så ofta under de senaste åren har det också under det innevarande året varit svårt att åstadkomma avkastning. Den senaste tidens oro har gällt bland annat krisen i Ukraina och de osäkra ekonomiska utsikterna i Kina.

I och med att räntenivån har vänt neråt och riskhalten i företagslån minskat har ränteplaceringarnas situation dock blivit lättare. Situationen på marknader i utveckling har också blivit lättare på sistone.

Text: Maria Rissanen
Bilder: Ilkka Kumpunen

Arbetspensionsanstaltens nyckeltal år 2013

	Bolag (ArPL, FöPL)	Stiftelser (ArPL)	Kassor (ArPL, FöPL)	SPK (SjPL)	LPA (LFöPL)	Keva/SPF (StaPL)	Keva (KomPL)	KCF (KyPL)	Sammanlagt
Försäkrade (antal)	1 792 955	20 106	26 972	7 959	73 211 (1)	150 000	521 000	19 000	2 611 203
Pensionstagare (antal)*	1 038 433	20 543	25 324	8 526	133 756	364 000	367 000	27 135	1 984 717
Lönesumma/arbetsinkomst mn €	54 995,9	1 074,1	1 104,1	268,3	1 425,7	6 607,6	16 528,0	514,4	82 518,1
Inkomster mn €									
Premieinkomst**	12 423,8	219,6	220,9	60,7	187,2	1 633,8	5 044,1	183,7	19 973,8
Nettoavkastning av placeringsverksamheten enligt bokfört värde	4 577,3	133,6	134,5	39,5	4,0	621,8	2 603,5	68,7	8 182,9
Sammanlagt	17 001,1	353,2	355,4	100,2	191,2	2 255,6	7 647,6	252,4	28 156,7
Kostnader mn €									
Pensionsutgift/Utbetalda pensioner***	12 711,1	266,6	272,5	143,1	852,1 (2)	4 195,7	4 135,9	163,5	22 740,5
Totala driftskostnader****	420,0	5,1	7,3	5,9	18,5	24,3	57,1	3,2	541,4
Sammanlagt	13 131,1	271,7	279,8	149,0	870,6	4 220,0	4 193,0	166,7	23 281,9
Tillgångar och ansvar									
Ansvarsskuld mn €	82 306,3	2 462,8	2 465,7	724,9	66,7 (1, 3)	-	-	-	88 026,4
Placeringstillgångar mn €	96 862,4	2 875,5	2 757,8	891,9	217,6	16 334,9	37 819,4	1 144,3	158 903,8
Fördelning av placeringarna %									
Fastigheter	12,5	8,3	22,5	30,3	22,0	3,0	7,3	20,4	10,6
Aktier	37,4	37,8	33,8	51,2	34,3	42,4	43,7	43,2	39,5
Ränteplaceringar	40,3	51,4	38,3	17,8	43,7	51,6	44,7	36,4	42,5
Övriga	9,8	2,5	5,4	0,8	0,0	3,0	4,3	0,0	7,4
Sammanlagt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Avkastning av placeringar, verkligt värde (%)	8,3	8,0	7,7	8,6	9,2	6,4	7,5	7,7	7,9
Avkastning av placeringar, verkligt värde mn €	7 519,1	216,4	206,6	70,1	19,0	976,8	2 603,5	80,9	11 692,4
Solvenskapital mn €	21 440,0	772,6	734,2	283,8	-	-	-	-	-
Solvensgrad, %	28,0	36,3	34,7	46,2	-	-	-	-	-

* En pensionstagare kan få pension från flera pensionsanstalter.

** I premieinkomsten ingår inte den andel som bekostas ur statsbudgeten, FöPL 68,0 mn €, LFöPL 579,3 mn €, SjPL 57,0 mn €, och StaPL 2 517,4 mn €.

*** Inkl. Arbetslöshetsförsäkringsfondens avgift bortsett från Keva (KomPL och StaPL) och KyPL, där den ingår i premieinkomsten.

**** Exkl. placeringsverksamhetens kostnader.

1) Inkl. stipendietagare

2) Inkl. även annat än LFöPL

3) Endast LFöPL

Arbetspensionsförsäkringsbolagens bokslutssiffror år 2013

	Varma		Ilmarinen		LokalTapiola Pensionsbolag		Pensions-Fennia		Etera		Veritas Pensionsförsäkring		Pensions-Alandia		Sammanlagt	
	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)
Försäkrade (antal)																
ArPL	491 400	-1,4 %	529 000	0,0 %	217 775	3,4 %	177 020	-6,3 %	105 000	-4,5 %	53 339	-1,8 %	10 790	0,1 %	1 584 324	-1,1 %
FoPL (-försäkringar)	39 810	-3,6 %	60 612	3,1 %	51 953	1,9 %	37 400	-5,6 %	6 700	4,7 %	10 870	-3,7 %	1 286	-1,2 %	208 631	-0,5 %
Sammanlagt	531 210	-1,6 %	589 612	0,3 %	269 728	3,1 %	214 420	-6,2 %	111 700	-4,0 %	64 209	-2,2 %	12 076	-0,1 %	1 792 955	-1,0 %
PENSIONSTAGARE (antal)																
Sammanlagt	333 700	0,7 %	313 962	2,0 %	125 266	2,1 %	88 500	2,5 %	144 527	-1,8 %	28 424	3,1 %	4 054	2,9 %	1 038 433	1,1 %
INKOMSTER (mn €)																
Premieinkomst																
ArPL-premieinkomst	4 071,0	0,7 %	3 811,1	1,3 %	1 380,5	2,4 %	1 143,0	-2,4 %	635,5	2,2 %	395,3	-1,4 %	34,0	3,8 %	11 470,4	0,8 %
FoPL-premieinkomst	187,2	-1,3 %	302,0	5,4 %	222,2	3,9 %	183,3	-0,4 %	23,7	10,6 %	57,5	0,7 %	4,1	2,4 %	979,9	2,5 %
Återförsäkring mm.	-0,2	-100,0 %	-26,2	14,3 %	0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		-26,4	13,9 %
Premieinkomst sammanlagt	4 258,0	0,6 %	4 086,9	1,7 %	1 602,7	2,6 %	1 326,3	-2,1 %	659,1	2,5 %	452,8	-1,2 %	38,1	3,7 %	12 423,8	1,0 %
Nettointäkter av placeringsverksamheten i resultaträkningen	1 950,7	123,3 %	1 794,0	45,4 %	450,9	28,4 %	385,2	28,0 %	-93,6	-125,8 %	77,9	-27,8 %	12,3	49,7 %	4 577,3	41,4 %
Sammanlagt	6 208,7	21,6 %	5 880,9	12,0 %	2 053,6	7,4 %	1 711,5	3,4 %	565,5	-43,8 %	530,7	-6,3 %	50,3	12,1 %	17 001,1	9,4 %
KREDITFÖRLUSTER																
(mn €)	19,4	18,3 %	18,7	23,0 %	12,8	7,8 %	10,6	13,3 %	3,9	-29,5 %	5,9	58,6 %	0,1	22,7 %	71,4	14,8 %
PENSIONSUTGIFT (mn €)																
ArPL	4 542,6	6,4 %	3 779,0	7,0 %	1 204,8	7,1 %	935,8	7,9 %	1 106,2	3,5 %	304,1	8,8 %	22,0	8,9 %	11 894,4	6,6 %
FoPL	244,1	5,4 %	334,9	6,8 %	285,6	9,8 %	146,7	8,1 %	3,6	48,9 %	56,4	8,8 %	3,9	8,9 %	1 075,2	7,7 %
Sammanlagt	4 786,7	6,4 %	4 113,9	6,9 %	1 490,4	7,6 %	1 082,4	7,9 %	1 109,9	3,6 %	360,5	8,8 %	25,8	8,9 %	12 969,5	6,6 %
Kostnadsfördelning	-341,1	-2,5 %	32,2	1885,7 %	108,1	6,1 %	229,5	-4,7 %	-370,0	-0,0 %	71,5	0,2 %	11,2	13,2 %	-258,5	6,7 %
Sammanlagt	4 445,6	6,7 %	4 146,1	7,7 %	1 598,5	7,5 %	1 311,9	5,5 %	739,9	5,4 %	432,0	7,3 %	37,0	10,1 %	12 711,1	7,0 %
TOTALA DRIFTSKOSTNADER (mn €)																
Kostnader för anskaffning av försäkringar	11,3	9,7 %	16,9	-21,5 %	13,0	24,0 %	9,6	-3,2 %	8,8	-10,0 %	3,2	4,7 %	0,2	-2,1 %	62,9	-3,5 %
Omkostnader för försäkringarna	37,3	2,8 %	41,3	-1,0 %	16,9	-5,5 %	12,8	5,4 %	24,4	127,0 %	5,7	-0,2 %	0,2	-18,3 %	138,5	11,1 %
Lagstadgade avgifter	11,8	18,0 %	11,4	22,9 %	4,4	21,6 %	3,7	18,9 %	1,7	4,1 %	1,2	20,5 %	0,1	27,6 %	34,4	19,5 %
Övriga förvaltningskostnader	15,3	-0,6 %	15,7	0,5 %	9,2	9,9 %	11,2	73,4 %	4,4	-3,9 %	3,9	4,7 %	0,7	-5,9 %	60,4	10,0 %
Driftskostnader sammanlagt	75,6	5,0 %	85,3	-3,2 %	43,4	7,8 %	37,2	18,0 %	39,4	47,0 %	14,0	3,8 %	1,2	-5,2 %	296,1	8,3 %
Omkostnader för ersättningsverksamheten	37,5	-22,4 %	31,1	7,7 %	11,3	16,9 %	12,9	-6,5 %	9,3	-11,0 %	4,0	0,9 %	0,2	3,6 %	106,3	-7,8 %
Omkostnader för arbetshälsöverksamheten	6,5	0,0 %	4,3	-15,3 %	2,1	14,8 %	2,3	11,2 %	0,9	-4,4 %	0,4	-20,9 %	0,0	-100,0 %	16,6	-2,5 %
Omkostnader för placeringsverksamheten	23,0	5,5 %	22,0	5,1 %	11,4	22,8 %	13,3	9,3 %	9,8	15,3 %	4,0	-4,2 %	1,0	0,1 %	84,5	8,5 %
Övriga kostnader	0,0		0,6	-33,6 %	0,3	-40,8 %	0,0		0,0		0,0		0,0		1,0	-36,2 %
Totala driftskostnader sammanlagt	142,7	-4,0 %	143,4	-0,5 %	68,5	11,2 %	65,7	10,3 %	59,4	27,2 %	22,3	1,2 %	2,5	-2,5 %	504,5	4,0 %
Totala driftskostnader i % av premieinkomsten	3,4	-0,2	3,5	-0,1	4,3	0,3	5,0	0,6	9,0	1,7	4,9	0,1	6,4	-0,4	4,1	0,1
Driftskostnader i % av omkostnadsinkomsten 1)	76,0	-8,0	75,0	-5,1	74,9	2,6	80,7	6,0	134,5	34,6	91,0	1,1	67,1	-4,9	81,2	-0,2
FÖRDELNING AV DE TOTALA DRIFTSKOSTNADERNA (%)																
Kostnader för anskaffning av försäkringar	7,9	1,0	11,8	-3,2	18,9	1,9	14,5	-2,0	14,8	-6,1	14,4	0,5	7,0	0,0	12,5	-1,0
Omkostnader för försäkringarna	26,1	1,7	28,8	-0,1	24,6	-4,4	19,5	-0,9	41,2	18,1	25,3	-0,4	8,1	-1,6	27,5	1,8
Lagstadgade avgifter	8,3	1,5	8,0	1,5	6,5	0,6	5,6	0,4	2,9	-0,6	5,6	0,9	4,9	1,2	6,8	0,9
Övriga förvaltningskostnader	10,7	0,4	11,0	0,1	13,4	-0,2	17,1	6,2	7,4	-2,4	17,2	0,6	29,7	-1,1	12,0	0,7
Driftskostnader sammanlagt	53,0	4,6	59,5	-1,7	63,4	-2,0	56,7	3,7	66,3	8,9	62,5	1,6	49,7	-1,5	58,7	2,3
Omkostnader för ersättningsverksamheten	26,3	-6,2	21,7	1,6	16,5	0,8	19,6	-3,5	15,7	-6,7	17,7	-0,1	9,7	0,6	21,1	-2,7
Omkostnader för arbetshälsöverksamheten	4,6	0,2	3,0	-0,5	3,1	0,1	3,5	0,0	1,5	-0,5	1,7	-0,5	0,0	-0,1	3,3	-0,2
Omkostnader för placeringsverksamheten	16,1	1,5	15,3	0,8	16,6	1,6	20,2	-0,2	16,5	-1,7	18,0	-1,0	40,6	1,0	16,7	0,7
Övriga kostnader	0,0	0,0	0,5	-0,2	0,5	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,1
Totala driftskostnader sammanlagt	100		100		100		100		100		100		100		100	

1) Utan lagstadgade avgifter och driftskostnader för placeringsverksamhet och
arbetshälsöverksamhet

2) Uppgifterna om fördelningen av placeringarna framställs fr.o.m. 2013 enligt
nya noter till bokslutet. I bokslutsbilagan om år 2013 visas också uppgifterna om
jämförelseåret 2012 enligt de nya noterna.

3) I Pensions-Alandias överföring till kundåterbäringar ingår till skillnad från de
övriga även överföring från försäkringsrörelsen (VA2).

	Varma		Ilmarinen		LokalTapiola Pensionsbolag		Pensions-Fennia		Etera		Veritas Pensionsförsäkring		Pensions-Alandia		Sammanlagt	
	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)	2013	förändring, % 4)
ANSVARSSKULD																
(mn €)	31 399,1	5,5 %	27 188,9	6,3 %	9 236,2	4,4 %	6 967,2	5,2 %	5 145,0	-4,2 %	2 137,8	3,8 %	232,1	5,4 %	82 306,3	4,9 %
FÖRDELNING AV PLACERINGARNA (basfördelning enligt verkligt värde, mn €) 2)																
Ränteplaceringar	12 893,1	-1,1 %	14 313,9	9,6 %	4 631,5	-4,5 %	3 319,4	-14,6 %	2 656,0	-7,6 %	1 085,1	-7,2 %	121,9	-7,3 %	39 020,9	0,0 %
Aktieplaceringar	14 565,1	26,1 %	12 843,0	13,4 %	3 552,5	12,9 %	2 576,3	58,5 %	1 714,0	1,5 %	886,3	30,7 %	81,9	1,2 %	36 219,1	20,3 %
Fastighetsplaceringar	4 304,2	-3,6 %	3 644,1	5,1 %	1 378,4	9,8 %	1 342,0	16,9 %	970,0	4,5 %	426,9	16,3 %	42,0	31,8 %	12 107,6	3,8 %
Övriga placeringar	5 955,7	11,3 %	1 469,2	-12,1 %	880,7	28,6 %	914,8	9,7 %	231,0	4,5 %	48,4	-19,2 %	14,2	97,0 %	9 514,0	7,7 %
Sammanlagt	37 718,1	9,6 %	32 270,2	9,3 %	10 443,1	5,1 %	8 152,4	8,8 %	5 572,0	-2,4 %	2 446,6	7,5 %	260,0	3,4 %	96 862,4	8,1 %
FÖRDELNING AV PLACERINGARNA (basfördelning enligt verkligt värde, %) 2)																
Ränteplaceringar	34,2	-3,7	44,4	0,1	44,3	-4,5	40,7	-11,2	47,7	-2,7	44,4	-7,1	46,9	-5,4	40,3	-3,2
Aktieplaceringar	38,6	5,0	39,8	1,4	34,0	2,4	31,6	9,9	30,8	1,2	36,2	6,4	31,5	-0,7	37,4	3,8
Fastighetsplaceringar	11,4	-1,6	11,3	-0,4	13,2	0,6	16,5	1,2	17,4	1,2	17,4	1,3	16,1	3,5	12,5	-0,5
Övriga placeringar	15,8	0,2	4,6	-1,1	8,4	1,5	11,2	0,1	4,1	0,3	2,0	-0,7	5,5	2,6	9,8	-0,0
Sammanlagt	100		100		100		100		100		100		100		100	
NETTOAVKASTNING AV PLACERINGSVERKSAMHETEN ENLIGT BOKFÖRT VÄRDE (%)																
Avkastning på bundet kapital	9,0	1,3	9,8	2,3	5,4	-3,6	9,4	-0,9	0,2	-9,7	7,4	-3,9	5,1	-2,6	8,3	0,1
RÄKENSKAPSÅRETS RESULTAT (mn €)																
Försäkringsrörelsens resultat	14,5	257,6 %	-14,8	-111,4 %	-9,5	-20,3 %	-8,3	18,6 %	23,0	109,1 %	-6,8	-213,3 %	0,2	-90,0 %	-1,7	88,9 %
Placeringsverksamhetens resultat, verkligt värde	1 511,9	27,1 %	1 468,6	61,2 %	62,7	-86,2 %	327,7	-20,1 %	-264,0	-189,5 %	57,2	-59,7 %	2,4	-75,8 %	3 166,5	-7,2 %
Omkostnadsrörelsens resultat	32,0	50,9 %	35,1	30,0 %	17,0	-5,0 %	11,1	-22,4 %	-12,0		1,6	-11,1 %	0,7	16,7 %	85,5	3,3 %
Resultat sammanlagt	1 558,5	29,7 %	1 489,0	59,9 %	70,2	-84,9 %	330,5	-20,2 %	-253,0	-182,7 %	52,1	-65,2 %	3,3	-73,4 %	3 250,6	-6,6 %
% av ArPL-premieinkomsten	38,3	8,6	39,1	14,3	5,1	-29,3	28,9	-6,4	-39,8	-89,0	13,2	-24,2	9,7	-28,1	28,3	-2,2
% av ansvarsskulden	5,0	0,9	5,5	1,8	0,8	-4,5	4,7	-1,5	-4,9	-10,6	2,4	-4,8	1,4	-4,2	3,9	-0,5
Nettoavkastning av placeringsverksamheten enligt verkligt värde	3 160,1	26,8 %	2 915,3	42,3 %	544,3	-34,3 %	704,3	-0,1 %	13,0	-97,5 %	169,2	-26,3 %	12,9	-28,7 %	7 519,1	9,9 %
Avkastningskrav på ansvarsskulden	-1 648,3	-26,5 %	-1 446,7	-27,2 %	-481,6	-28,6 %	-376,7	-27,7 %	-277,0	-22,0 %	-112,0	-28,1 %	-10,5	-28,0 %	-4 352,8	-26,8 %
Sammanlagt, dvs. placeringsverksamhetens resultat, verkligt värde	1 511,9	27,1 %	1 468,6	61,2 %	62,7	-86,2 %	327,7	-20,1 %	-264,0	-189,8 %	57,2	-59,7 %	2,4	-75,8 %	3 166,5	-7,2 %
ÖVERFÖRING TILL KUNDÅTERBÄRINGAR 3)																
Överföring till kundåterbärningar (mn €)	105,0	34,6 %	86,0	38,7 %	29,3	5,4 %	21,8	16,0 %	6,0	-25,0 %	5,6	16,7 %	2,1	-22,2 %	255,8	26,6 %
% av ArPL-lönesumman	0,6	0,2	0,5	0,1	0,5	0,0	0,4	0,1	0,2	-0,1	0,3	0,1	0,7	-0,2	0,5	0,1
% av ArPL-premieinkomsten	2,6	0,6	2,3	0,6	2,1	0,1	1,9	0,3	0,9	-0,3	1,4	0,2	6,2	-2,1	2,2	0,5
SOLVENSKAPITAL OCH FÖRDELAT TILLÄGGSFÖRSÄKRINGSANSVAR (mn €) 5)																
Eget kapital (efter avdrag för föreslagen vinstutdelning)	101,4	4,8 %	90,0	4,4 %	61,9	3,0 %	36,6	-0,2 %	48,9	4,3 %	17,5	1,9 %	1,0	5,4 %	357,3	3,6 %
Ackumulerade bokslutsdispositioner	0,0		3,0	11,1 %	0,0		0,3	-8,8 %	0,4	-20,0 %	1,7	0,5 %	0,0		5,4	3,5 %
Värderingsdifferens mellan tillgångarnas verkliga värde och de bokförda värdena i balansräkningen	6 641,0	22,3 %	5 324,4	26,9 %	1 322,0	7,7 %	1 317,1	31,6 %	542,7	23,8 %	351,5	34,5 %	33,6	1,2 %	15 532,4	23,4 %
Öfördelat tilläggsförsäkringsansvar	1 301,2	21,3 %	762,9	59,7 %	494,7	-8,6 %	97,8	-0,3 %	-34,8	-109,8 %	58,6	-40,3 %	34,7	4,4 %	2 715,1	1,5 %
Utjämningsbelopp 6)	1 118,1	0,9 %	971,2	-1,5 %	258,5	-3,8 %	216,8	-3,9 %	217,5	8,4 %	116,2	-6,4 %	11,9	-6,6 %	2 910,2	-0,5 %
Övriga	-22,1	31,2 %	-28,9	-109,9 %	-14,2	-28,6 %	-1,6	-0,9 %	-9,5	32,1 %	-4,4	-7,9 %	-0,0	81,0 %	-80,6	-5,4 %
Solvenskapital sammanlagt (verksamhetskapital sammanlagt t.o.m. år 2012)	9 139,7	18,4 %	7 122,6	23,8 %	2 123,0	-1,1 %	1 667,1	19,5 %	765,3	-25,4 %	541,1	19,5 %	81,1	8,4 %	21 440,0	15,5 %
Solvensgrad, %	31,6	3,6	28,0	4,1	25,1	-1,9	25,1	2,8	15,4	-5,9	27,6	3,5	43,7	2,0	28,0	2,5
Solvenskapital/solvensgräns	2,2	-8,3 %	1,9	-10,2 %	1,9	-29,6 %	2,4	-14,3 %	1,8	-47,1 %	2,1	-12,5 %	3,9	11,4 %	2,1	-14,2 %
Solvensgräns i procent av den ansvarsskuld som används vid beräkningen av solvensgränsen	14,5	2,7	14,4	3,3	12,9	2,8	10,6	2,6	8,7	2,3	13,2	3,1	11,2	-0,5	13,5	2,9
Fördelat tilläggsförsäkringsansvar	105,9	34,6 %	86,0	37,8 %	29,3	5,4 %	21,9	16,6 %	6,2	-26,0 %	5,6	15,9 %	0,9	-5,4 %	255,8	26,7 %
PERSONAL																
(antal)	565	-1,2 %	535	-1,3 %	183	-1,6 %	249	-1,2 %	288	-0,7 %	138	0,7 %	1	-66,7 %	1 959	-1,2 %

4) I kolumnen Förändring % anges förändringen i procent, om siffran har angetts i euro i kolumnen 2013. Om det i kolumnen 2013 anges procenttal, anges förändringen som procentenheter i kolumnen %.

5) I början av år 2013 trädde en lagändring om solvensregleringen för arbetspensionsanstalterna i kraft. Enligt den slogs verksamhetskapitalet, som fanns till för placeringsrisker, och utjämningsbeloppet, som reserverats för försäkringsrisker, ihop till ett solvenskapital.

6) Av Eteras utjämningsbelopp anges den del som räknas med i solvenskapitalet på det sätt som bestäms i lagen. Som siffror för år 2012 anges undantagsvis den del av utjämningsavsättningen som jämfördes med det dåvarande verksamhetskapitalet.

Placeringsverksamhetens betydelse för arbetspensionerna ökar

Solvensen är en riskbuffert

Text Anne Iivonen

Arbetspensionsanstalterna sköter den lagstadgade arbetspensionen. De har ansvaret för pensionsfonderna, som så småningom har ackumulerats under flera årtionden.

Cheferna för fyra arbetspensionsanstalter talar här om hur de ser på placeringsverksamhetens betydelse och solvensens inverkan på den placeringsrisk som anstalterna kan ta. De som svarat är verkställande direktörer för stora eller små arbetspensionsförsäkrare.

- 1** Vilken betydelse har placeringsverksamheten för pensionsförsäkringarna ska kunna tryggas?
- 2** Hur styrs placeringsverksamheten av placeringsplanen?
- 3** Går risktagningen och solvensen hand i hand eller hur påverkas placeringsverksamheten som helhet av solvensen?
- 4** Hur kan solvensen stärkas?

Stefan Björkman

vice verkställande direktör,
verkställande direktör fr.o.m.
Etera



1 Professionella, välskötta placeringar är en väsentlig del av ett arbetspensionsbolags verksamhet. Vi tar hand om stora förmögenhetsposter och avkastningen av dem påverkar hela landets konkurrenskraft i och med att de spelar en roll för hur stora arbetspensionsavgifter som behöver tas ut.

Arbetspensionssystemet är bara delvis fonderande. Det betyder att vi tar hand om en buffert, inte om tillgångar som ska täcka hela pensionsansvaret. Eftersom arbetspensionssystemet är Finlands största placerare, måste vi också tänka på näringslivets framtid i landet. Största delen av pensionerna betalas med arbete som görs i framtiden.

2 – Placeringsplanen definierar inriktningen för placeringsverksamheten och gränserna för risktagningen.

3 Så länge som solvensen är tillräcklig, begränsar den inte placeringarna. För Eterass del ser jag inga begränsningar för hur vi kan placera. Det problematiska är att bestämmelserna i praktiken uppmuntrar till att öka risken gränslöst med ökande solvens.

4 Solvensen stärks dels genom en målmedveten, lönsam och disciplinerad placeringsverksamhet och dels av den enkla orsaken att någon förmögenhetskategori, som t.ex. aktier, allmänt ökar i värde.

Målet med Eterass diversifierade portfölj är att ha många avkastningskällor och att inte vara mycket beroende av värdeförändringar i någon enskild förmögenhetskategori.

fakta

Vad avses med fonderingsgraden?

Fonderingsgraden av arbetspensionspengarna talar om hur man har berett sig på betalningsbördan i framtiden. Man bör vara på det klara med vilken fonderingsgrad som avses. Här två olika synvinklar på fonderingsgraden

$$\text{Fonderingsgraden} = \frac{\text{arbetspensionsfonderna}}{\text{kapitalvärdet av de intjänade pensionerna.}}$$

Pekka Alanen

tf. verkställande direktör till
13.8, vice verkställande
direktör, **Keva**



1 Tack vare fonderingen och en framgångsrik placering av fonderna behöver de framtida generationerna inte heller betala oskäligt höga pensionsavgifter.

– Placeringarnas roll håller på att ändras. Det kommer att behövas allt mer likvida medel, när pensionsutgifterna också inom det kommunala pensionssystemet blir större än de avgifter som flyter in.

2 Placeringsstrategin och placeringsplanen ger vår styrelse ett redskap med vilket de kan styra placeringsverksamheten för att nå två centrala mål – att stöda finansieringen av det kommunala pensionssystemet och upprätthålla en tillräcklig likviditet i alla lägen.

Det är allt viktigare att placeringsverksamheten är dynamisk och alert.

3 Kevas placeringsverksamhet har inte likadana solvensramar som de privata arbetspensionsanstalterna, eftersom den kommunala pensionsansvarsfonden som Keva förvaltar är en buffertfond. I praktiken har Keva ändå inte en mer riskfylld placeringsprofil än pensionsanstalterna inom den privata sektorn.

4 En omvärld i ständig förändring ökar utmaningarna. Problemen blir inte lättare av att målen delvis är motstridiga: man borde få god avkastning, hantera ökande risker och se till systemets likviditet och solvens, allt på en gång.

För ökad solvens behövs god avkastning av placeringsverksamheten på lång sikt, vilket är lättare sagt än gjort.

Kari Välimäki

Verkställande direktör
Sjömanspensionskassan



1 Eftersom antalet pensionärer överstiger antalet försäkrade inom sjöfarten, har placeringsverksamheten en mycket stor betydelse för att trygga sjömanspensionerna och också för att dämpa avgiftshöjningen. Under de senaste åren har placeringsverksamhetens nettoresultat överstigit premieinkomsten.

2 Placeringsplanen, som Sjömanspensionskassans styrelse årligen godkänner, är stommen för hela placeringsverksamheten. Basallokeringen av placeringarna grundar sig på planen och avvikelser från den görs efter övervägning.

3 Naturligtvis. God solvens gör det möjligt att ta risker och således också söka bättre avkastning.

4 Genom att på rätt sätt kombinera en god basallokering och en förmåga att vid behov snabbt reagera på förändringar.

Risto Murto

Verkställande direktör
Varma



1 Vi vill ha bästa möjliga avkastning på placeringarna för att säkra pensionerna.

Den största utmaningen nu är de svaga tillväxtutsikterna i Finland och lönesummans dämpade utveckling inom den privata sektorn. För goda pensioner i framtiden krävs snabbare tillväxt. God avkastning på placeringarna räcker tyvärr inte till.

2 Placeringsplanen har en starkt strategisk karaktär. Den är också Varmas styrelses ståndpunkt och styr centralt Varmas placeringsverksamhet.

I placeringsplanen tas det dock inte ställning till enskilda placeringsobjekt, utan valet av objekt och reaktionerna på marknadslägen hör till den dagliga operativa verksamheten.

3 Placeringsverksamhetens viktigaste uppgift är att värna om en stark solvens.

Ett starkt solvenskapital är en riskbuffert för placeringsverksamheten och skyddar mot fluktuationer på kapitalmarknaden. En stark solvens ger oss möjlighet att söka bättre avkastning med placeringar med högre risk och bättre förväntad avkastning.

4 – Med en stabil god avkastning av placeringarna och kumulationen av den. Det är också viktigt att ha en bra finansierings- och solvensmekanism.

– För närvarande är vår solvens rekordstark. Vår kumulativa avkastning från början av år 2009 är nästan 50 procent.

En fjärdedel av de intjänade pensionsrätterna

Arbetspensionsfonderna är detsamma som arbetspensionsplaceringarna enligt verkligt värde i slutet av respektive år. Kapitalvärdet av de intjänade pensionerna är det penningbelopp som skulle räcka till att bekosta de pensioner som intjänats fram till den givna tidpunkten.

Fonderingsgraden visar hur stor del av de redan intjänade pensionerna som kan finansieras med de redan fonderade pensionspengarna

och den framtida avkastningen på dessa pengar.

Om man utgår från antagandet att den årliga realavkastningen är 3,5 procent kommer man fram till att fonderingsgraden av arbetspensionerna vid utgången av år 2012 var 26 procent, dvs. lite mer än 1/4, för hela arbetspensionssektorn.

En sjättedel av pensionsavgifterna

Av de avgifter som togs ut i fjol fonderades ca en euro av sex på hela systemets nivå. Största de-

len av avgifterna, ca fem av sex euro, användes direkt till att betala löpande pensioner.

Om man ser på hela arbetspensionssystemet (inte endast ArPL) har pensionsavgifternas ökande inverkan på fonderna börjat minska. Av avgifterna under året före fjolåret fonderades ca en av fem euro. Då användes också största delen av avgifterna, ca fyra av fem euro, direkt till att betala löpande pensioner.

God avkastning också i ett längre tidsperspektiv

Under de senaste 17 åren (1997–2013) har den genomsnittliga årliga realavkastningen inom arbetspensionssektorn varit 4,0 procent. Realavkastningen är avkastningen efter att inflationens inverkan har räknats bort. Under de senaste åren har den årliga inflationen varit ca två procent.

Denna 4,0 procents avkastning kan jämföras med följande exempel. Under de senaste ca 110 åren har den genomsnittliga realavkastningen på aktier varit ca fem procent och på statsobligationer ca två procent.

Avkastningen på förväntad nivå

Med en placeringsportfölj som till hälften består av ränteplaceringar och till hälften av aktier skulle man under 110 år i genomsnitt

ha kommit upp till en årlig realavkastning på 3,5 procent. En sådan portfölj påminner i stort sett de senaste årens fördelning av arbetspensionsplaceringarna, där drygt 50 procent har utgjorts av aktier, placeringar av aktietyp och fastighetsplaceringar och mindre är 50 procent av ränteplaceringar.

Så här kommer man till en realavkastningssiffra (3,5 procent) som överensstämmer med antagandet om realavkastningen (3,5 procent) i basalternativet i Pensionsskyddscentralens långsiktiga prognos. De genomsnittliga årliga

realavkastningssiffrorna som arbetspensionssystemet kommit upp till under de senaste 17 åren (4,0 %) ser ut att gå i en bra riktning.

Regleringen sätter gränser

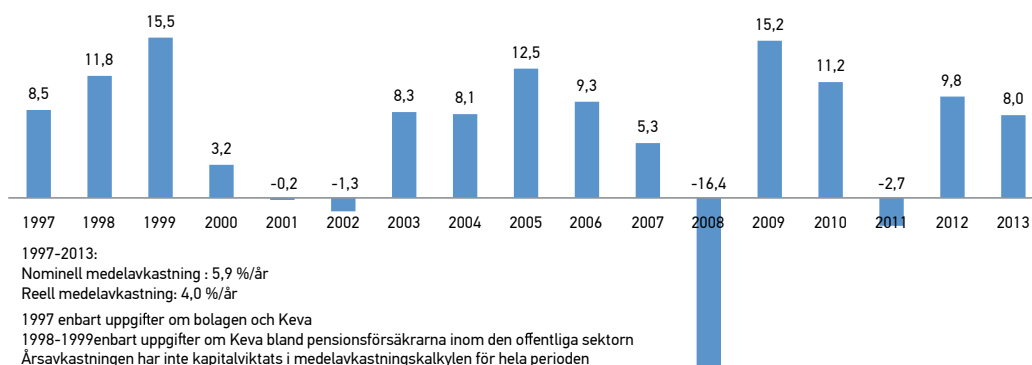
Pensionsförsäkrarna inom den offentliga sektorn har ingen sådan solvensreglering som arbetspensionsförsäkrarna inom den privata sektorn. I avsaknad av solvensreglering har Keva alltså en möjlighet att ha en högre risknivå i sina portföljer.

Fast variationsområdet för avkastningen blir bredare på kort sikt, är risktagning lönsamt i ett längre tidsperspektiv och skapar förutsättningar för högre genomsnittlig årsavkastning.

Under de senaste 17 åren (1997–2013) har den genomsnittliga årliga realavkastningen för pensionsförsäkrarna inom den offentliga sektorn varit 4,3 procent. Motsvarande siffra för hela den privata sektorn har varit 4,0 procent.

Text: Maria Rissanen

Nominell avkastning på arbetspensionsplaceringarna åren 1997–2013 procent av bundet kapital



ORDLISTA

FÖRSÄKRINGSTEKNISK ANSVARSSKULD

Den försäkringstekniska ansvarsskuden är en uppskattning av bolagens framtida pensionsutgifter till den del de har fonderats. Den antecknas i bokslutet.

KUNDÅTERBÄRING

En återbäring till ArPL-försäkringstagarna i form av en sänkning av ArPL-försäkringsavgifterna. Kundåterbäringen utdelas ur det fördelade tilläggförsäkringsansvaret.

NOMINELL AVKASTNING

Den årliga procentuella avkastningen på arbetspensionsfonderna utöver konsumentprisernas utveckling, där också höjningen av konsumentpriserna är medräknad.

OFÖRDELAT TILLÄGGSFÖRSÄKRINGSANSVAR

Det ofördelade tilläggförsäkringsansvaret är en sådan del av ansvarsskuden som är avsedd att utgöra en buffert mot svängningar i placeringsverksamheten. Vid granskning av solvensen räknas den som en del av solvenskapitalet.

OMKOSTNADSEDEL

En del av försäkringsavgiften som är avsedd för att täcka bolagets rörelsekostnader.

REALAVKASTNING

Den årliga procentuella avkastningen på arbetspensionsfonderna som överstiger konsumentprisernas utveckling.

SOLVENSGRAD

Solvensgraden räknas som solvenskapitalets förhållande till ansvarsskuden utan ofördelat tilläggförsäkringsansvar och utjämningsbelopp.

SOLVENSGRÄNS

Solvensgränsen fastställs så att det med stor sannolikhet finns solvenskapital kvar ännu efter ett år med beaktande av försäkringsrörelsens risker och fördelningen av placeringarna i olika tillgångsslag.

SOLVENSKAPITAL

Från början av år 2013 mäts solvensen med solvenskapitalet, där också utjämningsbeloppet räknas med. Det är en buffert mot både placeringsrisker och försäkringsrisker.

UTJÄMNINGSBELOPP

Utgjänningsbeloppet är en buffert för försäkringsrörelsen. Det finns till med tanke på variationer hur länge ålderspensioner betalas och hur många invalidpensioner som beviljas. Det är också en buffert mot premieförluster.

VÄRDERINGSDIFFERENS

Skillnaden mellan tillgångarnas verkliga värde och bokförda värde.

Sakkunniga som sammanställt bilagan



MARIA RISSANEN
analytiker
ELA



MIKAEL KRONHOLM
redovisningsspecialist
TELA



EEVA PUUPERÄ,
kostnadsfördelningsspecialist
Pensionsskyddscentralen

Redaktion: Redaktionschef Anne Iivonen, PSC
Grafisk utformning: AD Ilkka Kumpunen | Kipinä
Personbilder: Arbetspensionsanstaltens bildbanker | Utgivare: Pensionsskyddscentralen och Arbetspensionsförsäkrarna TELA.

Utkommer som en del av tidskriften Arbetspension (1:2014). Uppgifterna finns också på webben: www.etk.fi och www.tela.fi.



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN



Bättre tillgång till pensionslagar och anvisningar

Webbtjänsterna

www.tyoelakelakipalvelu.fi
www.saadospalvelu.fi

- Båda innehåller tusentals dokument.
- Innehållet i Arbetspensionslagstiftningen produceras av PSC och Keva.
- Innehållet i författningstjänsten produceras av PSC, Keva, Besvärnsnämnden för arbetspensionsärenden och försäkringsdomstolen.
- En del av innehållet på Arbetspensionslagstiftningen förutsätter inloggning.
- Före reformen hade Arbetspensionslagstiftningen ca 240 000 besök år 2013.
- De tidigare webbtjänsterna med anvisningar togs ur bruk 19.5.2014.
- Arbetspensionslagstiftningen öppnas på svenska i höst

Lagstiftningen och hur den tillämpas är grunden för verkställandet av arbetspensionerna. Sakkunniga hittar informationen enklast på webbplatserna Arbetspensionslagstiftningen (Työeläkelakipalvelu) och Författningstjänsten.

Webbplatsen Työeläkelakipalvelu är en av Pensionsskyddscentralens viktigaste tjänster för pensionsanstalterna. Den öppnades helt omarbetad i maj. Än så länge finns innehållet bara på finska, men tillämpningsanvisningarna publiceras på svenska i höst. Den nya webbplatsen Författningstjänsten öppnades samtidigt på båda språken.

Båda webbplatserna förser sakkunniga med aktuell information. Där finns alla författningar som gäller arbetspensionerna, tillämpningsanvisningar, rättspraxis och anvisningar om register- och informationstjänster. De har byggts upp utgående från pensionsanstaltens önskemål.

– Vi har tillsammans tänkt på vad som var bra och värt att bevara i den tidigare webbtjänsten och vad som inte fungerade lika bra, säger avdelningschef **Maijaliisa Takanen** på Pensionsskyddscentralens juridiska avdelning.

Mångsidiga sökfunktioner och begripligt innehåll var det viktigaste, ansåg pensionsanstalterna.

Läsbart och lätt att hitta

För att kunna svara på kundernas önskemål har man jobbat mycket med att få innehållet läsbart och lätt att hitta. Det har tagit länge att omarbete innehållet, men det har varit värt besväret.

– Alla tillämpningsanvisningar har skrivits om för att göra dem läsbarare och användbarare. Samtidigt har olika slag av innehåll länkats samman på ett helt nytt sätt. Nu går det behändigt att navigera mellan lagar och anvisningar. Man kommer t.ex. direkt från tillämpningsanvisningarna till lagrummen och annat som har samband med anvisningen. Det går också åt andra hållet, säger utvecklingschef **Riitta Ahovaara** på Pensionsskyddscentralen.

Webbplatserna produceras av Pensionsskyddscentralen och Keva. Rättspraxis publiceras av Besvärnsnämnden för arbetspensionsärenden och försäkringsdomstolen.

– I tillämpningsfrågor finns det ganska ofta något som behöver tilläggas ur den offentliga sektorns synvinkel, säger pensionsinformatör **Hannele Kantanen** på Keva.

– Alla har mycket jobb och ont om tid. Det är guld värt att man enkelt hittar den information man behöver. Webbtjänsterna är mångsidiga, enkla och moderna.

Text: Peter Lindström



Expertartikel

Niko Väänänen
Specialsakkunnig
Pensionsskyddscentralen

Italien gjorde sitt pensionssystem hållbart – men räcker det?

Italien har reformerat pensionssystemet i landet radikalt, tvingat av yttre press. De största ändringarna vid reformen år 2012 gällde pensionsåldern och hur pensionen bestäms.



■ Italien, som blir EU-ordförandeland i juli, har under den senaste tiden haft mycket nära kontakt med EU-organen, åtminstone vad gäller reformer av pensionssystemet.

Pensionsreformer i Italien har i regel berott på yttre press.

Monti reagerade på påtryckning från EU

Ofta har pressen kommit antingen som krav på EU-medlemsstater eller som rekommendation direkt från en EU-institution.

Så har det varit sedan början av 1990-talet, då pensionsreformer för första gången motiverades med att de offentliga finanserna måste uppfylla integrationskriterierna i Maastricht-fördraget.

Den pensionsreform som Mario Monti tjänstemannaregering verkställde år 2012 gjordes snabbt och i hög grad till följd av yttre tryck. Såväl EU-kommissionen som ECB tog ställning till behovet av pensionsreform och till detaljerna i den. Reformen genomfördes snabbt och den lagstadgade konsulteringen av arbetsmarknadsparterna blev närmast en död bokstav.

Reformen fick fart av både den stigande räntenivån på italienska statslån och de offentliga pensionsutgifternas stigande trend. Pensionsutgifterna hör till de högsta i Europa. Pensionssystemet i Italien är ett fördelnings-system, vilket innebär att de ökande pensionsutgifterna måste täckas genom statsbudgeten. Syftet med Montis pensionsreform var att dämpa pensionsutgifterna på kort och medellång sikt (figur 1).

Pensionsåldern höjs

Montis pensionsreform förde med sig två betydelsefulla ändringar. Den ena gällde hur pensionen bestäms och den andra pensionsåldern. Pensionerna bestäms utifrån avgifterna i fråga om alla försäkrade och pensionsåldern ska göra lika för alla. Genom pensionsreformen ville man harmonisera pensionssystemet och öka jämlikheten mellan könen och generationerna så att olika grupper har samma pensionsålder och samma grunder för hur pensionen bestäms.

Ursprungligen ändrades pensionssystemet redan år 1996 till avgiftsbestämt, vilket innebar att pensionsförmåna bestämdes utifrån inbetalda pensionsavgifter för

dem som varit försäkrade mindre än 18 år. Det var dock först Montis pensionsreform som förde med sig ändring av de långa övergångsbestämmelserna och gjorde systemet avgiftsbestämt för alla försäkrade. Pensionsavgifterna samlas in och pensionerna utbetalas av socialförsäkringsinstitutionen INPS. De inbetalda pensionsavgifternas värde utvecklas enligt den nominella bnp-förändringen.

Den flexibla pensionsåldern knöts till den förväntade livslängden redan år 2010, men takten stramades åt genom reformen (figur 2). Både den lägre och övre gränsen för pensionsåldern höjs i framtiden enligt den förväntade livslängden. I Italien har det varit vanligt att gå i pension före den egentliga pensionsåldern med hjälp av s.k. seniorpensioner, som grundar sig på en lång försäkringstid. Även seniorpensionerna har nu knutits till den förväntade livslängden.

Enligt EU-domstolens beslut skulle Italien harmonisera mäns och kvinnors pensionsåldrar inom den offentliga sektorn. Inom den privata sektorn har kvinnor fortfarande lägre pensionsåldrar. Till följd av Montis pensionsreform höjs kvinnornas pensionsålder också inom den privata sektorn till samma nivå med den allmänna pensionsåldern år 2018.

Räcker pensionerna till?

Det italienska pensionssystemet reformerades med fokus på pensionssystemets hållbarhet. Nu diskuteras det om pensionerna räcker till.

Fackföreningsrörelsen har ifrågasatt att det nuvarande pensionssystemets förmåga att garantera tillräckliga pensioner i det nuvarande arbetsmarknadsläget. Detta trots att pensionsavgifternas nivå, 33 procent, hör till de högsta i Europa. Det går dock just inte att tjäna in pension utan lönearbete och det nya systemet känner inte till någon minimipension.

Att pensionsåldern är densamma för båda könen kommer också att påverka tillgången till omsorgstjänster i Italien, eftersom kvinnorna traditionellt har ansvarat för att ta hand om nära anhöriga. Kvinnornas stora roll som omsorgsproducenter tillsammans med den lägre pensionsåldern har inneburit att institutionella omsorgstjänster är ganska utvecklade. Efter pensionsreformen måste också den traditionella modellen för omsorgsproduktion.

Pensionsreformen
gjordes snabbt och i
hög grad under yttre
press.

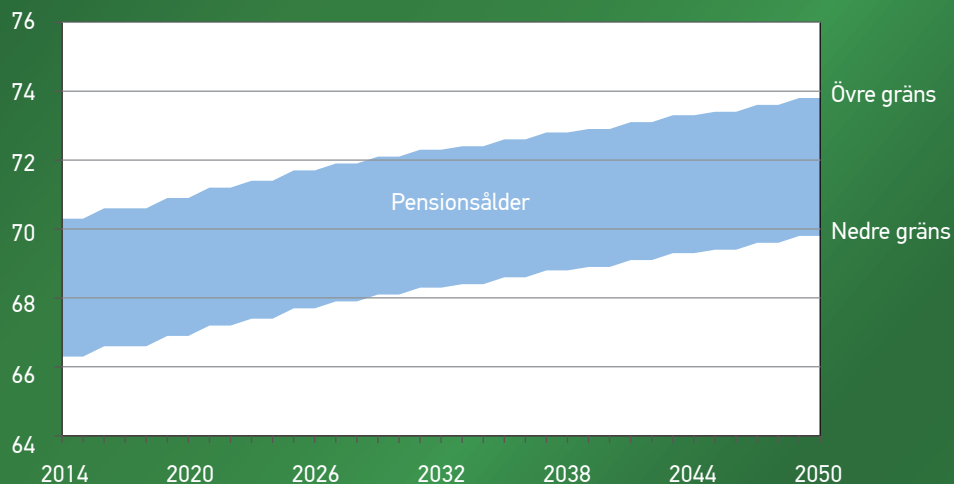
fakta

En beskrivning av
pensionssystemet i Italien
www.etk.fi/andra_länder
Pensionsavgifter i olika länder
www.etk.fi/internationell_jämförelse
Italiens socialförsäkrings-
institution

EU pressade på reformer i Italien

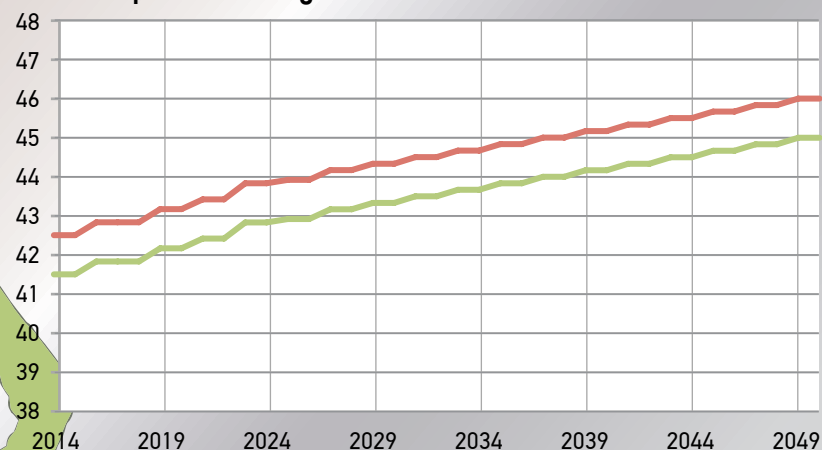
Figur 2

Pensionsålder



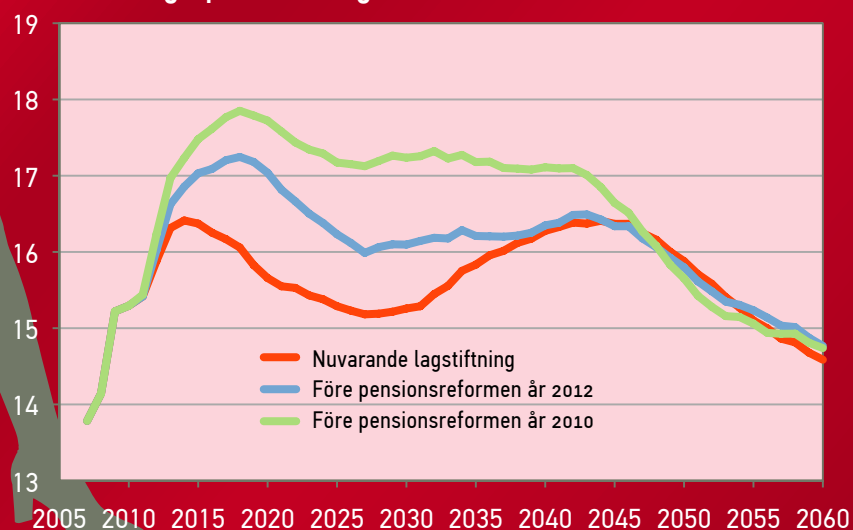
Figur 3

Krav på försäkringstid



Figur 1

Offentliga pensionsutgifter av BNP





Historia

Den äldsta privata pensionsanstalten har varit verksam i 150 år. Kassans historia ger ett av de längsta perspektiven på pensionsskydd som tillväxer av arbete i Finland.

Farmacibranschen ett steg före arbetspensionsförsäkringen

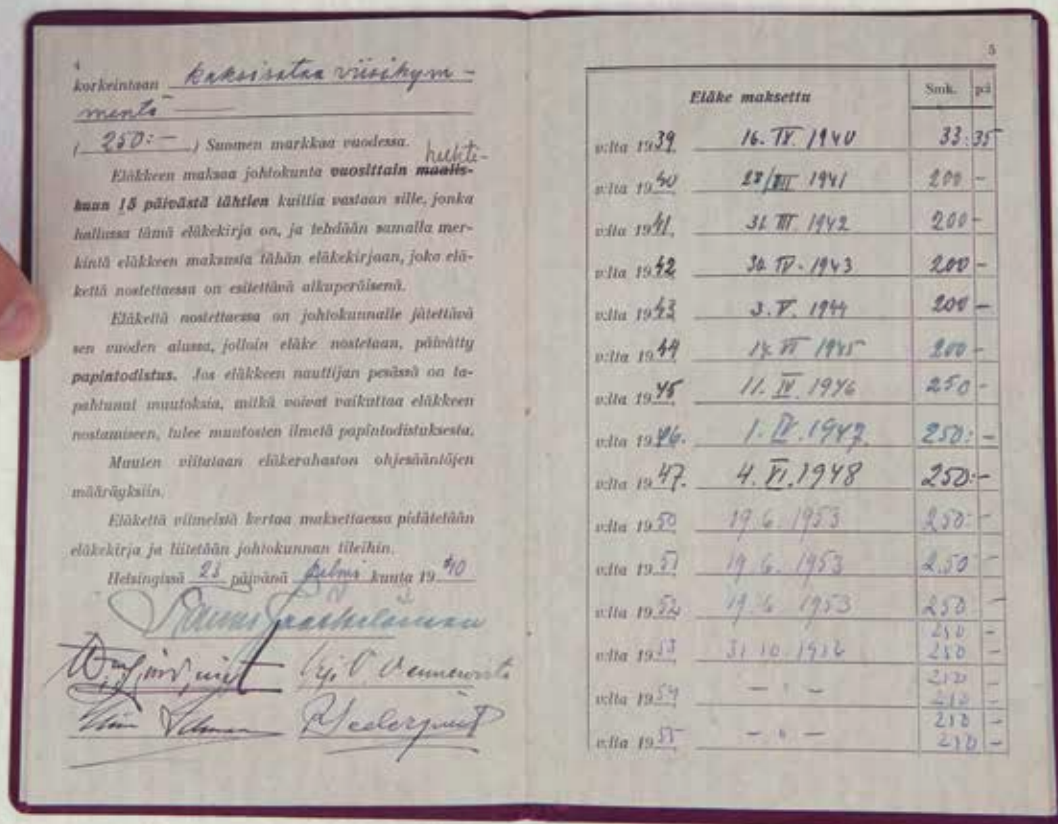
Text Kimmo Kontio | Bilder ur historiken



Kvinnor var jämlika delägare i kassan, men kassans struktur och stadgar utgick länge från tanken på mannen som familjeförsörjare. Foto från Terijoki apotek på 1910-talet.

Apoteket i Pihtipudas i Mellersta Finland på 1920-talet. Apotekare Ratamo står i dörröppningen. På landsbygden fick apoteksanställda en del av lönen som bostads- och kostförmån. Ända till 1960-talet måste de flesta apotek enligt lagen ha ständig jourberedskap.





Före revideringen av stadgar-
na år 1954 betalade kassan
pensioner till ett fast belopp.
De betalades en gång om
året mot uppvisande av pen-
sionsbok. Fast pensionerna
hade nivåhöjts, tärde infla-
tionen på pensionerna så att
en 250 marks pension år 1955
motsvarade 15 euro idag.
Sådana pensioner betalades
fortfarande till sex personer
år 1988.

Apotekens pensionskassa grunda-
des i ett helt annorlunda samhälle
än idag, ett ståndssamhälle där en
persons ställning och sociala trygghet
var bestämdes av hans börd. Ett
ålderdomligt drag var apoteksprivilegierna.
För att komma in i branschen krävdes
dock specialutbildning.

När lantdagen för storfurstendömet Finland
efter en lång paus sammanträdde år 1863, fram-
fördes för första gången tankar på en mer omfat-
tande ålderdomstrygghet. Då stannade det dock
bara på diskussionsnivå.

En del av det spirande medborgarsamhället

Liknande tankar väcktes inom farmaciekåren,
som än så länge var liten med växte raskt. Apo-
tekarna hade försökt grunda en förening flera
gången under 1800-talet, men myndigheterna
avslog deras anhållan. Strävandet att främja sin
egen ställning genom samarbete reflekterade det
spirande medborgarsamhället.

Först när apotekarna framförde att verksam-
hetens syfte var att ordna pensionsskydd för del-
ägarna och deras änkor och omyndiga barn, god-
kände Kejserliga senaten för Finland stadgarna
för Farmaceuternas pensionskassa 19.5.1864.

Kassan var den första riksomfattande pen-
sionsanstalten för en hel yrkeskår. De följande
var Sjömanspensionsanstalten år 1879 och
Statsjärnvägarnas pensionsanstalt 1881.

God vilja räcker inte till

Det pensionsskydd som kassan erbjöd byggde på
fasta avgifter och pensioner. Avsikten var att först
samla en grundfond i tio år, varefter pensionerna
skulle finansieras med räntor på låneplaceringar.
Pensionsförmånerna grundade sig på regler,
inte prövning.

Goda föresatser leder inte ensamma till öns-
kat resultat. Under det första dryga halvsekle
kunde kassan just inte betala de utlovade pen-
sionerna. Problemet berodde delvis på felaktiga
försäkringskalkyler och delvis på apotekens
osäkra ställning.

De största svårigheterna berodde på den
oerhörda inflationen under de första åren
av Finlands självständighet, efter första
världskriget. Till följd av den rasade kassans till-
gångar till en tiondel av de tidigare.

Samma öde drabbade också de andra pen-
sionskassorna, som det hade grundats flera av
i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet, i
synnerhet bland fabriksarbetare.

Överenskommelse förebådar allmän pension

Det var först förändringen i arbetsmarknadsför-
hållandena efter andra världskriget som skapade
förutsättningar för kassan att bli en betydande
pensionsanstalt.

På grund av den rådande hyperinflationen



När läkemedlen framställdes på apoteket, var också hanteringen av råvarorna tungt arbete. En del av ämnena var frätande, lättantändliga eller allergiserande. Här framställs läkemedel på apoteket vid Salutorget i Helsingfors år 1960.



Räddades med knapp nöd



■ Till följd av att tillgångarna hade ätits upp av inflationen och stadgarna var föråldrade med tanke på kvinnliga delägare uppstod det spänningar i kassan. Osämjan trappades upp till en pensionsstrid som började vid kassamötet 1933.

Ingen var nöjd med kassan, men eftersom man inte fann någon lösning, tillspetsades konflikten och kassans styrelse blev till och med dragen inför rätta. I ömsesidighetsprincipen ingick att alla hade rätt att delta i beslutsfattandet och tillsynen av förvaltningen. Därför fick man ihop åtminstone en kvalificerad minoritet mot varje förslag till lösning.

Lika viktigt som jämlikheten var det att värna om heder och förtroende, vilket blev nyckeln till fortsatt verksamhet.

Under krigsåret 1943 trädde en ny lag om understöds-kassor i kraft. Med återopande av lagen krävde

socialministeriet att pensionskassan antingen skulle likvideras eller se till att få räkenskaperna i balans. Kassans styrelse vände sig till medlemmarna med ett värdjande brev: "Kassans räddande utgör sålunda icke blott en ekonomisk nödvändighet, utan samtidigt en moralisk förpliktelse för dess delägare gentemot de män, som i tiden med tanke på farmaciekårens bästa grundat densamma och förkovrat den genom vidhjärtade donationer. Aktningen för dessa pionjärer inom vår kår manar oss, pensionskassans nuvarande delägare, att så begå, att detta första bestående resultat av dessa mäns ansträngningar icke nu spolieras." Hederskänslan fick tillräckligt många delägare att avstå från sina pensionsförmåner, som visserligen hade förlorat största delen av sitt värde på grund av inflationen.

Kimmo Kontio

behövde man något mer hållbart att avtala om. Farmaceutförbundets verksamhetsledare **Matti Kaukoranta**, som representerade arbetstagarna, kunde förhandla fram ett nytt slags inkomstrelaterat pensionsavtal och motivera dess fördelaktighet också för arbetstagarna. Kaukoranta bidrog också som sakkunnig till beredningen av lagen om pension för arbetstagare.

Pensionsavtalen justerades till bättre och mer omfattande tills lagen om pension för arbetstagare APL trädde i kraft år 1962. Efter det blev kassans pensioner tillskott till de farmaceutiska apoteksanställdas pensioner. Arbetstagarna har bidragit till finansieringen av sitt tillägsskydd med en egen avgift.

Bostadsproduktion tryggar pensionstillgångarna

Liksom de andra pensionsanstalternas är Apotekens Pensionskassas verksamhet bunden till hur placeringarna lyckas.

De tillgångar som samlades av de inkomstrelaterade pensionsavgifterna kunde skyddas mot inflationen, när kassan år 1959 fick rätt att placera direkt i hyresbostadsproduktionen i huvudstadsregionen, som också då plågades av bostadsbrist.

Ett drag i kassans sociala bostadsproduktion var att bygga bostäder för de pensionstagare som hade det svårast. De byggdes i Kånala i Helsingfors, på området Jukola, år 1965.

Eftersom utbetalning av extra pension skulle ha minskat folkpensionen på grund av samordning, var månadshyran för pensionärerna endast 45 mark, dvs. halvt nominell.

Kassans fastighetsbestånd ökade till nästan ett tusen bostäder i slutet av 1960-talet. Hyresgästerna valdes delvis på sociala grunder. Trots det var årsavkastningen av fastigheterna regelbundet nästan 10 procent. Arbetspensionsbolagen började låta bygga hyresbostäder mer än 10 år senare än apotekens kassa, och även då efter påtryckningar av staten.

Numera är placeringsportföljen diversifierad och en avsevärd del av placeringarna utomlands. Trots det har fastigheterna hållits kvar som viktiga stabilisatorer.

Steget före tack vare konkurrens

Då och då har man inom apoteksbranschen funderat på alternativ till att ordna pensionsskyddet i en egen kassa.

Lagen om pensionsstiftelser år 1955 ledde till att det grundades hundratals stiftelser inom några år. Innan APL och KAPL stiftades var en stiftel-

se den viktigaste möjligheten att ordna pensionskydd för arbetstagare inom den privata sektorn.

Apotekarna redde ut stiftelsealternativet, eftersom det skulle ha gett arbetsgivarna total kontroll över försäkringspengarna. Medicinalstyrelsen uppmuntrade dem också att grunda en stiftelse. I praktiken skulle det ändå ha varit omöjligt att bilda en koncern av de hundratals privata apoteken, vilket stiftelselagen förutsatte.

När lagen om pension för företagare, FöPL, trädde i kraft år 1970 började apotekarna försäkras i kassan. Det var dock ingen självklarhet, men



till slut lyckades **Matti Kannisto**, som varit styrelseordförande i mer än 30 år, med sin auktoritet övertyga apotekarna om fördelarna med den egna kassan.

Apotekens Pensionskassa blev en av de fyra APL- och FöPL-kassorna. Arbetsgivarmedlemmarna i andra kassor tecknade sina FöPL-försäkring hos bolag.

Sannolikt har både de tidigare prövningarna och den ständiga konkurrensen lärt Apotekens Pensionskassa att ligga steget före konkurrenterna. Sammanslutningen som grundades av några förhoppningsfulla farmaciproffs har blivit en arbetspensionsanstalt med fler än 8 000 försäkrade och över en halv miljard euro, som betalar pension till nästan 5 000 personer. ■

När lagen om pension för arbetstagare APL trädde i kraft år 1962 började all apotekspersonal omfattas av arbetspensionsförsäkringen. Då blev kassapensionerna för farmaceuter och provisorer tilläggs pensioner, som kompletterade APL-pensionen. Apotekarna omfattas av FöPL-försäkringen i sin egen kassa sedan år 1970. Bilden visar personalen på Rovaniemi apotek år 1964.

*Artikelförfattaren **Kimmo Kontio** har tillsammans med **Jouni Yrjänä** sammanställt Apotekens Pensionskassas 150-årshistorik Menestysresepti eläketurvaan. Apteekien eläkekassa 1864–2014.*



JORDEN RUNT

*Kari Lindstedt
Informatiker
Pensionsskyddscentralen*

Pensionsnyheter från olika källor jorden runt. Läs mer om pensioner i andra länder på www.etk.fi.



DOMINIKANSKA REPUBLIKEN

Tio års indexhöjningar retroaktivt

■ Dominikanska republiken i Karibien förbättrar pensionärernas köpkraft genom att ändra pensionsindex. I fortsättningen höjs pensionerna enligt förändringar i minimilönen.

Tidigare har pensionerna i princip justerats enligt konsumentprisindex, men i praktiken har höjningarna inte gjorts. Nytt ska regeringen betala alla uteblivna indexhöjningar retroaktivt. Som mest kan förmånerna höjas med 155 procent.

I Dominikanska republiken används individuella pensionskonton, som är obligatoriska för anställda inom den privata sektorn. Minimilönen i landet är 102–167 euro beroende på arbetsgivarens storlek.

Aon.com, International Update 4/2014

CHILE

Amerikanska placerare gillar Chile

■ En snabb ekonomisk tillväxt, en transparent förvaltningskultur och ett välfungerande pensionssystem har fått amerikanska finansbolag att placera i chilenska pensioner.

I fjol såldes två av de sex pensionsfondbolagen i Chile till Förenta staterna. De sex fondernas sammanlagda värde är ca 160 miljarder dollar.

Det chilenska systemet grundar sig på en modell av individuella konton och pensionsavgifterna, 10 procent, fondernas helt och hållet. Bolagens förvaltningskostnader konkurrerats ut med två års mellanrum, vilket har sänkt kostnaderna avsevärt.

President **Michelle Bachelet** har lovat grunda ett nytt statligt bolag, som ska konkurrera med bolagen inom den privata sektorn.

FT 6.4, International Update 2/2014

STORBRITANNIEN

Ta pengarna och stick!

■ Storbritanniens regering vill öka valfriheten genom mindre strikta regler för uttag av avgiftsbestämda pensioner. I fortsättningen kan de som uppnått pensionsåldern ta ut sina pensionsbesparingar i den takt de vill, t.o.m. på en gång.

För närvarande beskattas de som tar ut hela pensionspotten hårt, med 55 procent i skatt. När skatten blir densamma som inkomstskatten, kommer briter inte i samma utsträckning som förr att skaffa annuitetsförsäkringar, som ger en pensionsinkomst livet ut.

Det finns en oro för att alla pensionärer inte kan portionera ut sina besparingar tillräckligt bra och gör snabbt slut på pengarna.

BBC 26.3., IPE 20.3.



TYSKLAND

Äntligen pensioner för ghettoarbetarna

■ Judar som arbetade i ghetton som nazisterna grundade ska snart få bättre rättsskydd i fråga om pensioner, lovar arbetsminister **Andre Nahles** i Tyskland.

Den s.k. ghettopensionslagen har varit i kraft sedan år 2002, men ansökningsförfarandet har varit invecklat. Lagen har tolkats strikt och mer än 90 procent av ansökningarna har avslagits.

Nu har regeringen lovat att onödiga rättsliga hinder rivs ner, så att ghettoarbetarna äntligen får sin rättmätiga pension.

Förbundsstatens socialdomstol har fattat beslut om att alla ghettoarbetare har rätt till pension – också de vars lön bestod av en bit bröd.

Deutsche Welle 20.3, 22.3.

POLEN

Fondpensionerna körs ner

■ En ny lag som medför en tvärvändning i det polska pensionssystemet trädde i kraft i februari.

Lagen förskjuter tyngdpunkten från fondpensioner till en statlig förtjänstpension som fungerar enligt fördelningsprincipen.

Tidigare har andra pelarens fondpension varit obligatorisk, men de nuvarande arbetstagarna skrivs automatisk ut ur den, om de inte själva särskilt meddelar att de stannar kvar.

I pensionsreformen överfördes mer än hälften av pensionsfondernas medel till statens socialförsäkringsinrättning. De privata arbetsgivarnas förbund Lewiatan har redan bett grundlagsdomstolen reda ut om reformen är laglig.

International Update 3/2014, IPE 18.3.

SVERIGE

Gallring bland AP-fonderna

■ Pensionsarbetsgruppen i Sverige har beslutat om att sammanslagning av AP-fonder.

Två av fem fonder läggs ner, medan tre fonder blir kvar och blir större. Den ena av fonderna i Göteborg läggs ner, men i övrigt är detaljerna ännu öppna.

Avsikten med sammanslagningarna är att minska kostnaderna. Arbetsmarknadsorganisationerna befarar att de återstående fonderna blir mer utsatta för politisk styrning än tidigare.

Pensionsarbetsgruppen centraliserar förvaltningen ytterligare så att de tre fonderna ska få en överstyrelse, som också får lösare placeringsregler än i dag.

Financial Times 17.3., IPE 13.3.



Aktuellt

Info om försäkringsläkarsystemet nu också på svenska

■ Information om förmåner och sökande av ersättning finns nu samlat på webbplatsen stm.fi. Också information om den vårdande läkarens och försäkringsinrättningarnas olika uppgifter finns samlade under rubriken Försäkringsverksamhet.

Webbtjänstens nya innehåll baserar sig på rekommendationer från den arbetsgrupp som har utrett försäkringsläkarsystemet. Responsen som ministeriet har fått, visar att det ofta är oklart för dem som ansöker om förmåner vilka uppgifter den vårdande läkaren och försäkringsinrättningens läkare har. Systemet har också kritiserats för att inte vara tillräckligt transparent.

Den nya webbsidan erbjuder opartisk och förståelig information om hur man ansöker om förmåner och ersättningar. Lättillgänglig information är

viktig för patienten som ofta befinner sig i en svår livssituation när han eller hon gör ansökningen.

Avslagsbesluten måste motiveras noggrannare

Försäkringsinrättningen ska i fortsättningen noggrannare än tidigare anteckna motiveringarna i ett nekad beslut. Både medicinska faktorer och de härledda slutsatserna som har haft en avgörande inverkan på beslutet, måste anges i avslagsbeslutet.

De preciserade bestämmelserna läggs till i arbetspensionslagarna och den lag som gäller FPA. Regeringens förslag behandlas i riksdagen före sommarpausen.

(SHM)

Revideringen av lagarna om pensionsstiftelser och försäkringskassor framskrider

■ Social- och hälsovårdsministeriet arbetar som bäst med en totalreform av lagarna om pensionsstiftelser och försäkringskassor. Målet är att göra lagstiftningen om arbetspensionsstiftelser och -kassor enhetligare och tydligare.

En arbetsgrupp har i uppdrag att utarbeta ett utkast till en regeringsproposition med förslag till en lag om pensionsstiftelser och försäkringskassor med alla bestämmelser om arbetspensionsförsäkringsverksamhet. Arbetet ska vara slutfört i juni 2015.

Arbetsgruppen reder ut vilka onödiga hinder det finns för grundandet av pensionsstiftelser och pensionskassor och deras fortsatta verksamhet. Den ska också lägga fram förslag till hur

hindren ska kunna röjas undan.

Syftet med reformen är att stödja decentraliseringen av arbetspensionssystemet och säkerställa att pensionsstiftelser och -kassor förblir välfungerande alternativ för arbetsgivare som ordnar lagstadgat pensionskydd och tilläggs-pensionsskydd för sina anställda.

Arbetsgruppens medlemmar och ständiga sakkunniga representerar arbetsmarknadsorganisationer, social- och hälsovårdsministeriet och arbetspensionssektorn.

Reformprojektet är ett sätt att främja konkurrensen inom arbetspensionssektorn enligt regeringsprogrammet.



Professorstitel till Jukka Rantala

■ Republikens president har den 16 maj förlänat **Jukka Rantala** hederstiteln professor.

Filosofie doktor, SGF, docenten i försäkringsvetenskap vid Tammerfors universitet Jukka Rantala är verkställande direktör för Pensions-skyddscentralen och en av de mest ansedda försäkringsmatematikerna i landet.

Pensionsskyddscentralens styrelse 2014–2016

■ Som ordförande för Pensionsskyddscentralens styrelse under den treåriga mandatperioden 2014–2016 fortsätter överdirektör **Leo Suomaa** och som vice ordförande **Raija Volk**, båda från social- och hälsovårdsministeriet (SHM).

Arbetsgivarorganisationerna representeras av vice verkställande direktör **Risto Alan-ko** från Teknologiindustrin, direktör **Lasse Laatonen** från Finland Näringsliv EK, sakkunnig **Antti Tanskanen** från EK och statens arbetsmarknadsdirektör **Juha Sarkio** från finansministeriet (representerar arbetsgivarna inom den offentliga sektorn).

Arbetstagarorganisationerna representeras av ansvarig sakkunnig **Katja Veirto** från FFC, jurist **Keijo Karhuma** från JHL, direktör **Minna Helle** från STTK och jurist **Jarmo Pätäri** från Akava.

Lantbruksföretagarnas organisationer representeras av

direktör **Timo Sipilä** från MTK och andra företagares organisationer av direktör **Rauno Vanhanen** från Företagarna i Finland.

Arbetspensionsförsäkrarna representeras av verkställande direktör **Lasse Heiniö** från Elo, direktör **Sini Kivihuhta** från Ilmarinen och pensionsdirektör **Helena Reinikainen** från Keva som representant för pensionsanstalterna inom den offentliga sektorn.

SHM tillsätter Pensionsskyddscentralens högsta beslutande organ, representantskapet, och utser styrelsens ordförande och vice ordförande.

Ordförande för representantskapet under treårsperioden är fortsättningsvis kanslichef **Päivi Sillanaukea** från SHM och vice ordförande budgetchef **Hannu Mäkinen** från finansministeriet.



Utnämningar

Jukka Männistö blir vd för Keva

■ Kevas delegation utsåg den 20 maj enhälligt verkställande direktören för Studenternas hälsovårdsstiftelse SHVS, vicehäradshövding **Jukka Männistö** till Kevas verkställande direktör. Männistö ska tillträda tjänsten den 14 augusti.

Jukka Männistö är för närvarande verkställande direktör för Studenternas hälsovårdsstiftelse. Han har tidigare arbetat som överdirektör för Valvira och Rättsskyddscentralen för hälsovården, som specialsakkunnig vid social- och hälsovårdsministeriet, som direktör för Södra Savolax sjukvårdsdistrikt och i olika uppgifter på Etelä-Savon Säästöpankki, bland annat som chef med resultatansvar.

Männistö har varit medlem i förvaltningsrådet för arbetspensionsbolaget Elo och dess föregångare samt i Pensionsskyddscentralens representantskap. Därtill har han varit ordförande för ekonomiutskottet i evangelisk-lutherska kyrkans kyrkomöte som även behandlar pensionsärenden.



Pensionsskyddscentralen

Polities licentiat **Ismo Risku** har utnämnts till avdelningschef för Pensionsskyddscentralens planeringsavdelning fr.o.m. 1.6. Risku övergår till uppgiften från planeringsavdelningens prognosgrupp där han varit utvecklingschef.

Filosofie magister **Eeva Poutiainen** har utnämnts till utvecklingschef på Pensionsskyddscentralens planeringsavdelning fr.o.m. 1.6.

Filosofie magister **Kaarlo Reipas** har utnämnts till matematiker för prognosgruppen på Pensionsskyddscentralens planeringsavdelning fr.o.m. 1.6.

Teknologie doktor **Heikki Tikkanmäki** har utnämnts till utvecklingschef för prognosgruppen på Pensionsskyddscentralens planeringsavdelning fr.o.m. 1.6.

Etera

Eteras organisation reformerades i början av maj. Eteras styrelse har bekräftat den nya organisationen och utnämnt direktörerna och fastställt deras ansvarsområden fr.o.m. 2.5:

- ekon. mag. **Timo Hietanen**, vice verkställande direktör, kundrelationer och försäkring
- vicehäradshövding **Tuula Kallio**, direktör, arbetsförmåga och pensioner;
- magistern i samhällsvetenskaperna **Jari Puhakka**, direktör, placeringar och kundfinansiering;
- fil. mag., SGF **Timo Mäkelä**, direktör, aktuarietjänster
- juris kandidat **Anna Kilpi**, direktör, personal, kommunikation och juridiska ärenden
- MBA **Helena Sorri**, direktör, IT

- ekon. mag. **Matias Klemelä**, direktör, ekonomi och riskhantering.

Vice verkställande direktör, dipl.ing. **Stefan Björkman** tillträder 1.8 som verkställande direktör för Etera, då den nuvarande verkställande direktören **Hannu Tarkkonen** går i pension.

Keva

Kevas nya ledningsgrupp omfattar i enlighet med Kevas nya organisation utöver verkställande direktören direktörerna för ansvarsområdena och en representant för personalen. Den nya ledningsgruppen inleder sin verksamhet den 21 maj. De nya ansvarsområdena och organisationen i enlighet med dem träder i kraft den 1 september.

Utöver verkställande direktören ingår följande direktörer för ansvarsområden i ledningsgruppen:

- verkställande direktör **Pekka Alanen** (för närvarande tf. verkställande direktör), ansvarsområde kundrelationer
- vice verkställande direktör **Tapani Hellstén**, ansvarsområde pensions- och arbetslivstjänster
- ekonomidirektör **Tom Kåla**, ansvarsområde finansiering, ekonomi och riskhantering
- placeringsdirektör **Ari Huotari**, ansvarsområde placering
- personaldirektör **Katri Viippola**, ansvarsområde HR, juridiska ärenden och förvaltningstjänster samt IT och kommunikation. Viippolas nya titel är HR- och förvaltningsdirektör.

Personalrepresentant i ledningsgruppen är ansvariga utbildaren **Päivi Lilleberg**.

Nya publikationer

Publikationerna på webben
www.etk.fi/publikationer

Beställning av trycksaker
www.etk.fi/publikationer
per e-post aineistotilaukset@etk.fi
per telefon 029 411 20 kl. 8-16



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Fickstatistiken 2014

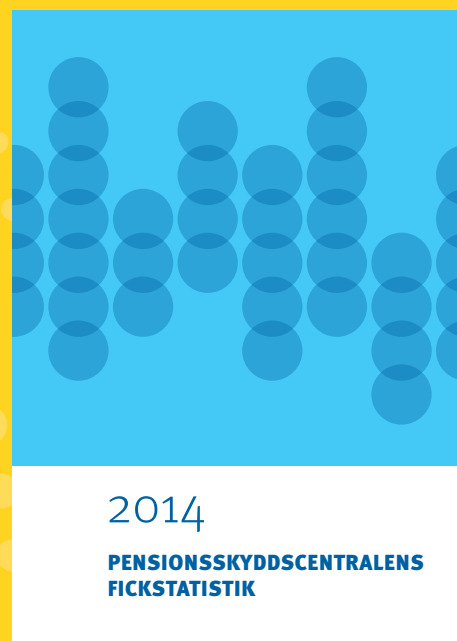
Vet du i vilken ålder finländare gick i
ålderspension i fjol?

Medelåldern var 63,6 år. Svaret finns i
Pensionsskyddscentralens fickstatistik.

Fickstatistiken utkommer i början av
sommaren varje år med den nyaste statistiken
om pensionerna i Finland. Den innehåller
också fakta om socialförsäkringen i övrigt och
om Finlands befolkning.

Tack vare det praktiska formatet följer den
med vart som helst.

Fickstatistiken ges ut på finska, svenska och
engelska. Läs den på www.etk.fi/publikationer
eller beställ den som trycksak.



Prenumerera på Pensionsskyddscentralens nyhetsbrev

- Pensionsskyddscentralen ger ut
nyhetsbrev på finska, svenska och
engelska.
- Det svenska brevet innehåller nyheter
om bl.a. pensionspolitik, lagstiftning
och publikationer.

Prenumerera på det svenska nyhetsbrevet
på www.etk.fi/nyhetsbrev.

